

# Beslut om Anställningsordning för Linköpings universitet

## Beslut

Universitetsstyrelsen beslutar att universitetets anställningsordning uppdateras och fastställs enligt bilaga.

Anställningsordningen träder i kraft den 8 juni 2023, varvid universitetsstyrelsens tidigare beslut om anställningsordning med ikraftträdandedatum den 7 december 2022, dnr LiU-2022-04445, upphör att gälla.

Beslutet om Anställningsordning för Linköpings universitet gäller tills vidare och ska föras in i universitetets regelsamling.

## Skäl till beslut

Det ankommer på universitetsstyrelsen att i enlighet med 2 kap. 2 § 9 högskoleförordningen (1993:100) besluta om en anställningsordning för universitetet. Universitetsstyrelsen har sedan 1998 vid ett flertal tillfällen beslutat om en anställningsordning för Linköpings universitet, senast den 7 december 2022.

Anställningsordningen behöver uppdateras med anledning av det beslut som fattades av rektor den 24 april 2023 avseende riktlinjer för bedömning av pedagogisk skicklighet, dnr LiU-2023-01737. Det finns även behov av att göra några mindre justeringar, främst i förtydligande syfte. Följande ändringar har gjorts:

- Avsnitt 3.4 Pedagogisk skicklighet har ändrats på grund av beslutad definition av pedagogisk skicklighet enligt ovan angivet beslut.
- Avsnitt 4. 5 Beslut om anställning och befordran har förtydligats genom en skrivning om att rektor beslutar om anställning och befordran efter förslag från anställningsnämnden. Skrivningen avseende hanteringen gällande avslag vid befordran har förtydligats.
- Avsnitt 6.2 Universitetsadjunkt, avsnitt 6.4 Biträdande universitetslektor, avsnitt 6.5 Universitetslektor, avsnitt 6.6 Biträdande professor och avsnitt 6.7 Professor är kompletterade med vad det ska läggas särskild vikt på vid bedömning av pedagogisk skicklighet, med anledning av ovan angivet beslut.
- Avsnitt 6.8 Lärare inom konstnärlig verksamhet har kompletterats med att en lärare inom konstnärlig verksamhet även kan anställas tills vidare.
- Avsnitt 6.9 Adjungerad lärare har kompletterats med ett stycke om anställningstid som adjungerad professor, vilket av misstag togs bort i samband med uppdateringen av den nuvarande versionen av

anställningsordningen.

- Avsnitt 6.10 Gästlärare har förtydligats med att en anställning som gästlärare innebär att gästläraren ska ha sin yrkesverksamhet utanför universitetet och normalt vid ett annat svenskt eller utländskt lärosäte.
- Avsnitt 7 Befordran har ändrats avseende pedagogisk skicklighet med anledning av ovan angivet beslut.

## **Handläggningen av beslutet**

Beslut i detta ärende har fattats av universitetsstyrelsen vid dess sammanträde denna dag efter föredragning av HR-direktören Pia Rundgren och HR-partnern Camilla Nylander. I beslutet har deltagit ordföranden Susanne Thedéen, universitetets rektor Jan-Ingvar Jönsson och övriga ledamöterna, Michael Felsberg, Markus Heilig, Hans Holmström, Magnus Höij, Julia Kortz, Betty Malmberg, Staffan Sarbäck, Elin Wihlborg och Simon Ågren. Vidare har närvarat prorektor Karin Axelsson, chefsjuristen Christina Helmér, doktoranden Tobias Karlsson, tillträdande studentledamöterna Linus Karlsson och Anna Wikström, personalföreträdarna Ingo Hölscher och Eva-Lisa Granath, styrelsens sekreterare Linda Strandlund samt universitetsdirektören Peter Yngve.

I beredningen av ärendet har även dekanen vid Tekniska fakulteten Johan Ölvander, dekanen vid Filosofiska fakulteten Ulf Melin, dekanen vid Medicinska fakulteten Lena Jonasson och dekanen för området Utbildningsvetenskap Håkan Löfgren samt projektledarna för pilotprojektet Pedagogisk meritering universitetslektorn Gun Sparrhoff och universitetsadjunkten Karin Valeskog deltagit.

Ärendet har varit föremål för samverkan med de lokala fackliga organisationerna.

Redaktionen för regelsamlingen har granskat beslutets form.

Susanne Thedéen

Pia Rundgren   Camilla Nylander

# Anställningsordning för Linköpings universitet från och med den 8 juni 2023

## Innehåll

<b>ANSTÄLLNINGSGRUNDNING FÖR LINKÖPINGS UNIVERSITET .....</b>	<b>4</b>
<b>1 Inledning .....</b>	<b>4</b>
<b>2 Lärarkategorier .....</b>	<b>4</b>
2.1 Lärarkategorier vid LiU .....	4
2.2 Förenade anställningar med sjukvårdshuvudman.....	4
2.3 Arbetsuppgifter .....	5
<b>3 Bedömningsgrunder .....</b>	<b>5</b>
3.1 Generella bedömningsgrunder vid anställning av lärare.....	5
3.2 Vetenskaplig skicklighet.....	6
3.3 Konstnärlig skicklighet .....	6
3.4 Pedagogisk skicklighet.....	6
3.5 Samverkan .....	6
3.6 Övriga bedömningsgrunder .....	7
<b>4 Beredning av anställningsärenden .....</b>	<b>7</b>
4.1 Anställningsnämnd .....	7
4.2 Anställningsprofil .....	7
4.3 Sakkunnigbedömning.....	8
4.4 Anställningsnämndens bedömning .....	9
4.5 Beslut om anställning och befordran .....	9
4.6 Högskolepedagogisk utbildning .....	10
<b>5 Förfarandet vid anställning .....</b>	<b>10</b>
5.1 Information om ledig anställning .....	10
5.2 Information om anställningsbeslut.....	10
<b>6 Läraranställningar .....</b>	<b>11</b>
6.1 Anställning av lärare .....	11
6.2 Universitetsadjunkt .....	11
6.3 Postdoktor.....	12
6.4 Biträdande universitetslektor .....	13
6.5 Universitetslektor.....	14
6.6 Biträdande professor .....	15
6.7 Professor .....	16
6.8 Lärare inom konstnärlig verksamhet .....	17
6.9 Adjungerad lärare.....	17
6.10 Gästlärare .....	17
<b>7 Befordran .....</b>	<b>18</b>

7.1	Från universitetsadjunkt till universitetslektor .....	18
7.2	Från biträdande universitetslektor till universitetslektor .....	19
7.3	Från universitetslektor till biträdande professor .....	20
7.4	Från biträdande professor till professor .....	21
<b>8</b>	<b>Överklagan .....</b>	<b>22</b>
<b>9</b>	<b>Övergångsbestämmelser .....</b>	<b>22</b>
9.1	Befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor .....	22
9.2	Postdoktor .....	23

# Anställningsordning för Linköpings universitet

## 1 Inledning

Anställningsordningen reglerar de läraranställningar som finns vid Linköpings universitet (LiU) och beskriver vilka lärarkategorier som finns, vilka bedömningsgrunder som tillämpas samt hur beredning av ärenden vid rekrytering och vid befordran av lärare ska ske.

Universitetsstyrelsen har sedan 1998 vid flertal tillfällen beslutat om en anställningsordning, vilket är en skyldighet som följer av 2 kap. 2 § 9 högskoleförordningen (1993:100, HF).

## 2 Lärarkategorier

### 2.1 Lärarkategorier vid LiU

Enligt 3 kap. 2 § högskolelagen (1992:1434, HL) ska det för utbildning och forskning finnas professorer och lektorer anställda som lärare vid högskolorna.

Av 3 kap. 6 § HL framgår att 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.

Vid LiU finns följande kategorier av lärare:

- Universitetsadjunkt
- Postdoktor
- Biträdande universitetslektor
- Universitetslektor
- Biträdande professor
- Professor
- Adjungerad universitetsadjunkt, adjungerad universitetslektor, adjungerad biträdande professor och adjungerad professor
- Gästadjunkt, gästlektor, biträdande gästprofessor och gästprofessor

### 2.2 Förenade anställningar med sjukvårdshuvudman

Enligt 3 kap. 8 § HL anges att 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.

En högskola får, efter medgivande av en sådan sjukvårdshuvudman som avses i 3 kap. 8 § HL, enligt 4 kap. 2 § HF besluta att en anställning som professor eller universitetslektor 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.

## **2.3 Arbetsuppgifter**

Enligt 3 kap. 1 § HL får det i en lärares arbetsuppgifter 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 lärarens arbete vid högskolan.

I universitetets kollektivavtal om lärares arbetstid beskrivs närmare lärares arbetsuppgifter.<sup>1</sup>

## **3 Bedömningsgrunder**

### **3.1 Generella bedömningsgrunder vid anställning av lärare**

Som bedömningsgrunder vid anställning av lärare ska gälla graden av sådan vetenskaplig, konstnärlig, 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 medarbetare samt förmågan att samverka med det omgivande samhället och att informera om forskning och utvecklingsarbete, samt förmågan i

---

<sup>1</sup> Avtal om arbetstid för lärare, doktorander, kliniska assistenter och amanuenser vid Linköpings universitet, diarienummer LiU-2017-01688

övrigt att verka för att forskningsresultat kommer till nytta. Nedan bedömningsgrunder gäller vid universitetet.

### **3.2 Vetenskaplig skicklighet**

Vetenskaplig skicklighet visas genom egen forskning som resulterat i vetenskaplig publicering, genom planering och ledning av forskning och forskarutbildning.

Vetenskaplig skicklighet kan därutöver visas genom förmåga att i forskning uppnå resultat genom samverkan med andra lärare och genom förmåga att informera om forskning samt genom förmåga att erhålla externa forskningsmedel.

### **3.3 Konstnärlig skicklighet**

Konstnärlig skicklighet visas genom egen konstnärlig produktion samt reflektion inom aktuellt konstnärligt fält. Kriterier vid bedömningen utgörs till exempel av konstnärligt djup, uttryck, originalitet samt kvalitet och omfattning inom aktuell konstnärlig produktion.

### **3.4 Pedagogisk skicklighet**

Pedagogisk skicklighet visas genom förmåga att på vetenskaplig eller konstnärlig grund samt på beprövad erfarenhet planera, genomföra, utvärdera, reflektera över och utveckla undervisning. Därtill ska pedagogisk skicklighet visas genom förmåga att fördjupa och bredda sina kunskaper och färdigheter såväl ämnesmässigt som didaktiskt och pedagogiskt samt leda och utveckla pedagogisk verksamhet. Därutöver visas pedagogisk skicklighet genom förmåga att kollegialt samarbeta samt göra sina kunskaper och färdigheter tillgängliga för andra. Se LiU:s riktlinjer för bedömning av pedagogisk skicklighet.<sup>2</sup>

### **3.5 Samverkan**

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 för arbetslivet samt skapa förutsättningar för livslångt lärande.

---

<sup>2</sup> Riktlinjer för bedömning av pedagogisk skicklighet, dnr LiU-2023-01737



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.

### **3.6 Övriga bedömningsgrunder**

Administrativ skicklighet och ledarskap visas genom förmåga att planera, organisera, utveckla verksamhet och medarbetare.

Annan yrkesskicklighet ska visas 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.

Krav på förmåga att undervisa på svenska och/eller engelska kan, utifrån beskrivningen av arbetsuppgifterna, utgöra en bedömningsgrund för samtliga anställningar som lärare. Se beslut om riktlinjer gällande språk.<sup>3</sup>

## **4 Beredning av anställningsärenden**

### **4.1 Anställningsnämnd**

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

Av 4 kap. 5 § HF följer att 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.

### **4.2 Anställningsprofil**

Anställningsnämnden fastställer anställningsprofil för anställning tills vidare för universitetsadjunkt, biträdande universitetslektor, universitetslektor, biträdande

---

<sup>3</sup> Beslut om riktlinjer för språkanvändning inom universitetet, dnr LiU-2010-00626

professor och professor. Anställningsprofil fastställs också vid anställning som adjungerad universitetslektor, adjungerad biträdande professor, adjungerad professor, gästlektor, biträdande gästprofessor och gästprofessor.

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

#### **4.3 Sakkunnigbedömning**

Enligt 4 kap. 6 § HF ska vid anställning av professor (inbegripet adjungerad professor och gästprofessor) 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 sakkunniga, ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl.

Anställningsnämnden får för varje enskilt anställningsärende besluta om för vilken eller vilka bedömningsgrunder som bedömning behöver inhämtas.

Om det inte är uppenbart obehövligt för prövningen av skickligheten ska anställningsnämnden basera sitt beslut på bedömningar från minst två personer som är särskilt förtrogna med anställningens ämnesområde med eventuell inriktning. Detta gäller vid anställning och befordran till anställning som professor, biträdande professor, universitetslektor och biträdande universitetslektor (inbegripet adjungerad biträdande professor, adjungerad universitetslektor och motsvarande gästläranställningar).

När det gäller ovannämnda anställningar och befordringar ska bedömningar inhämtas från personer som har sin anställning utanför LiU.

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 samtliga behöriga sökande. Vidare ska de sakkunniga ange ordningen mellan de sökande som främst bör komma i fråga för anställning och motivera sitt val. Anställningsnämnden kan dock besluta att den skriftliga bedömningen inte ska innehålla en angiven ordning mellan de sökande som främst bör komma i fråga för anställning.

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

#### **4.4 Anställningsnämndens bedömning**

Anställningsnämnden ska föreslå den sökande som främst bör komma i fråga för anställning.

Om det finns särskilda skäl, kan 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 en sammanvägning av bedömningsgrunderna.

Enligt 1 kap. 5 § HL ska i högskolornas verksamhet jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iaktas och främjas. 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 i bedömningen.

Innan en lärare får en sådan förenad anställning som avses i 4 kap. 2 § HF, ska högskolan enligt 4 kap. 8 § HF ge sjukvårdshuvudmannen tillfälle att yttra sig i ärendet. Det ankommer på anställningsnämnden att inhämta ett sådant yttrande innan förslag till innehavare av anställningen lämnas.

#### **4.5 Beslut om anställning och befordran**

Beslut om anställning och befordran fattas av rektor, efter förslag från anställningsnämnden. Enligt 4 kap. 13 § HF anställs lärare genom beslut av rektor. Beslut som rör anställning av professor får inte delegeras.

Om anställningsnämnden finner att en universitetsadjunkt, universitetslektor eller biträdande professor inte uppfyller kraven för befordran finns möjlighet för den sökande att yttra sig till rektor innan rektor beslutar i ärendet.

Om anställningsnämnden finner att en biträdande universitetslektor inte uppfyller kraven för befordran beslutar rektor om avslag på ansökan. Avslag på ansökan om befordran till universitetslektor kan överklagas, se avsnitt 8 Överklagan.

#### 4.6 Högskolepedagogisk utbildning

Det övergripande målet för den behörighetsgivande högskolepedagogiska utbildningen enligt Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF), utöver de allmänna målen enligt 1 kap. 9 § HL 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 enligt SUHF:s Rek 2016:1 minst tio veckors heltidsstudier, dvs. motsvarande 15 högskolepoäng.

För att en lärare vid LiU ska nå de ovan beskrivna kunskaperna och färdigheterna erbjuds inom ramen för universitetets interna högskolepedagogiska verksamhet Didacticum ett flertal högskolepedagogiska kurser vars mål överensstämmer med SUHF:s rekommendationer.

### 5 Förfarandet vid anställning

#### 5.1 Information om ledig anställning

Av 6 § anställningsförfordningen (1994:373, AF) följer att en myndighet som avser att anställa en arbetstagare på något lämpligt sätt ska informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten inom viss tid. Samtliga lediga anställningar ska publiceras på LiU:s webbplats under Lediga jobb samt på Arbetsförmedlingens webbplats<sup>4</sup>. Utöver detta kan ytterligare publiceringskanaler användas. Samtliga utlysningar om lediga anställningar på LiU:s webbplats ska vara skrivna på svenska och som huvudregel även publiceras på engelska.

Enligt 6 § AF behöver inte information om ledig anställning lämnas om särskilda skäl talar mot det. Tillämpning av särskilda skäl för undantag av utlysning vid LiU ska tillämpas ytterst restriktivt med en bedömning i varje enskilt ärende.

#### 5.2 Information om anställningsbeslut

Enligt 7 § AF är myndigheter skyldiga att anslå anställningsbeslut, dvs. att informera allmänheten om när ett beslut att anställa någon har fattats. Denna

---

<sup>4</sup> Förordning (1984:819) om statliga platsanmälningar

skyldighet föreligger dock endast om anställningens längd överstiger sex månader. Vid LiU gäller dock att samtliga anställningsbeslut ska anslås, oaktat 7 § AF. Det gäller således även sådana anställningar som är kortare än sex månader. Skälet till detta är att anställningsbesluten kan överklagas under hela deras giltighetstid om de inte anslås.

Information om samtliga anställningsbeslut ska ges under tre veckor via LiU:s officiella anslagstavla. Detta gäller oavsett om utlysning enligt 6 § AF har skett eller om särskilda skäl för undantag av utlysning har tillämpats. Även anställningsbeslut som tillkommit via befordran ska anslås på anslagstavlan.

## **6 Läraranställningar**

### **6.1 Anställning av lärare**

Vid LiU bör lärare i första hand anställas tills vidare.

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

### **6.2 Universitetsadjunkt**

Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har 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. Vid bedömning av pedagogisk skicklighet vid anställning som universitetsadjunkt läggs särskild vikt vid förmåga att planera och genomföra undervisning. Universitetet bestämmer i övrigt vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en universitetsadjunkt.

Den som anställs som universitetsadjunkt och som inte har genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 12 högskolepoäng, alternativt inte bedömts på annat sätt ha förvärvat motsvarande kunskaper, ska senast två år efter det att anställningen tillträtts ha slutfört sådan utbildning.

Vid LiU bör en universitetsadjunkt i första hand anställas tills vidare.  
Tidsbegränsad anställning som universitetsadjunkt enligt LAS bör tillämpas med restriktivitet.

### 6.3 Postdoktor

Behörig att anställas som postdoktor är den som har avlagt doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. Detta behörighetskrav ska vara uppfyllt senast vid den tidpunkt då anställningsbeslutet fattas.

Den som har avlagt examen enligt ovan för högst tre år sedan, bör främst komma i fråga. Vid beräkning av ramtiden om tre år är utgångspunkten sista ansökningsdag för anställningen. Om det finns särskilda skäl kan doktorsexamen ha avlagts tidigare. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer, tjänstgöring inom totalförsvaret eller andra liknande omständigheter samt klinisk tjänstgöring eller för ämnesområdet relevant tjänstgöring eller uppdrag.<sup>5</sup>

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

En postdoktor får anställas tills vidare, dock längst under en tid om minst två år och högst tre år. Anställningen får förlängas om det krävs för att uppnå syftet med anställningen. Den totala anställningstiden får dock inte överstiga tre år. Anställningen ska vara på heltid.

Om det finns särskilda skäl, och det krävs för att uppnå syftet med anställningen, får anställningen förlängas ytterligare. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer, tjänstgöring inom totalförsvaret eller andra liknande omständigheter samt klinisk tjänstgöring eller för ämnesområdet relevant tjänstgöring eller uppdrag.

Vid föräldraledighet ska anställningen förlängas och förlängningen ska motsvara minst ledighetens omfattning.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor, 2021-11-19, centralt kollektivavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, Saco-S och SEKO

<sup>6</sup> Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor, 2021-11-19, centralt kollektivavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, Saco-S och SEKO

En anställning som postdoktor kan undantagsvis tidsbegränsas enligt 5 § 1 LAS. En sådan tidsbegränsad anställning ska dock tillämpas restriktivt och anställningen ska som huvudregel vara på heltid.

#### **6.4 Biträdande universitetslektor**

För innehavare av en anställning som biträdande universitetslektor vars anställningsförfarande påbörjats den 1 april 2018 eller senare gäller följande:

Behörig att anställas som biträdande universitetslektor är enligt 4 kap. 4 a § HF den som har avlagt doktorsexamen eller som 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 om anställning som biträdande universitetslektor har gått ut. Även den som har avlagt doktorsexamen eller som har uppnått motsvarande kompetens tidigare kan 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 universitetslektor. Inför en sådan anställning ska enligt 4 kap. 12 c § HF högskolan även ställa upp de bedömningsgrunder som kommer att tillämpas i ett ärende om befordran till universitetslektor. Bedömningsgrunderna framgår av avsnittet 7.2 Befordran.

Den som anställs som biträdande universitetslektor och som inte har 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. Vid bedömning av pedagogisk skicklighet vid anställning som biträdande universitetslektor läggs särskild vikt vid förmåga att planera, genomföra och utvärdera undervisning. Universitetet bestämmer i övrigt vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en biträdande universitetslektor.

Enligt 4 kap. 12 a § HF får en biträdande universitetslektor 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 universitetslektor.

En anställning som biträdande universitetslektor får förnyas, dock högst sammanlagt två år, om det på grund av den biträdande universitetslektorns sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen. För en anställning som biträdande universitetslektor gäller i övrigt reglerna i LAS.

Av 4 kap. 12 b § HF följer att om en lärare har haft en tidsbegränsad anställning enligt 12 a § vid en högskola, får avtal om en tidsbegränsad anställning enligt 5 § LAS inte träffas mellan högskolan och läraren inom sex månader från det att anställningen enligt 12 a § HF upphörde.

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras undantag från ovan gällande biträdande universitetslektor.

## **6.5 Universitetslektor**

Behörig enligt 4 kap. 4 § första stycket HF att anställas som universitetslektor är

1. inom annat än konstnärlig verksamhet, den som har visat dels pedagogisk skicklighet, dels har 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 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.

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

Med annan yrkesskicklighet avses relevant yrkesskicklighet förvärvat utanför högskolan. Annan yrkesskicklighet kan endast komma i fråga som behörighetsgrund vid tillsättning av en anställning där beprövad erfarenhet inom en profession 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 universitetslektor ska, enligt 4 kap. 4 § andra stycket HF, 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 för anställning som universitetslektor. Vid bedömning av pedagogisk skicklighet vid anställning som universitetslektor läggs särskild vikt vid förmåga att planera, genomföra, utvärdera, reflektera över och utveckla undervisning. Varje högskola bestämmer i övrigt vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en universitetslektor.

Vid LiU bör en universitetslektor i första hand anställas tills vidare. Tidsbegränsad anställning som universitetslektor bör tillämpas med restriktivitet.

## **6.6 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 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 för anställning som biträdande professor. Vid bedömning av pedagogisk skicklighet vid anställning som biträdande professor läggs särskild vikt vid förmåga att planera, genomföra, utvärdera, reflektera över och utveckla undervisning samt förmåga att leda och utveckla pedagogisk verksamhet. Universitetet bestämmer i övrigt vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en biträdande professor.

Den som anställs som biträdande professor vid LiU 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.

Vid LiU bör en biträdande professor i första hand anställas tills vidare.

## 6.7 Professor

Anställning som professor är enligt 3 kap. 2 § HL den främsta anställningen som lärare.

Enligt 4 kap. 3 § HF är den 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. Vid bedömning av pedagogisk skicklighet vid anställning som professor läggs särskild vikt vid förmåga att planera, genomföra, utvärdera, reflektera över och utveckla undervisning samt förmåga att leda och utveckla pedagogisk verksamhet.

Den som anställs som professor vid LiU 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.

Enligt 3 kap. 3 § HL ska en professor anställas tills vidare utan tidsbegränsning.

En professor får dock enligt samma bestämmelse anställas för en bestämd tid, om det är fråga om

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

Enligt 4 kap. 7 § HF får en högskola 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 4 kap. 3 § HF får anställas genom kallelse och bestämmelser om sakkunnigbedömning enligt 4 kap. 4 § HF ska tillämpas. Beslut att kalla en person till anställning som professor fattas av rektor och får inte delegeras.

## 6.8 Lärare inom konstnärlig verksamhet

En lärare inom konstnärlig verksamhet får enligt 4 kap. 10 § HF anställas tills vidare, dock längst fem år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst tio år. En lärare inom konstnärlig verksamhet får även anställas tills vidare. I fråga om anställningen gäller i övrigt reglerna i LAS.

## 6.9 Adjungerad lärare

Adjungerad lärare innefattar adjungerad universitetsadjunkt, adjungerad universitetslektor, adjungerad biträdande professor och adjungerad professor.

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.

Enligt 3 kap. 3 § HL och centralt kollektivavtal<sup>7</sup> ska en adjungerad lärare ha sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet.

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

En adjungerad universitetsadjunkt, adjungerad universitetslektor och adjungerad biträdande professor får anställas tills vidare, dock längst två år. En sådan anställning får förnyas.<sup>8</sup> En adjungerad professor ska enligt 4 kap. 11 § HF anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst tolv år. I fråga om anställningen gäller i övrigt reglerna i LAS.

## 6.10 Gästlärare

Gästlärare innefattar anställningarna som gästadjunkt, gästlektor, biträdande gästprofessor och gästprofessor.

---

<sup>7</sup> Avtal om tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare, 2011-12-14, centralt kollektivavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, Saco-S och SEKO.

<sup>8</sup> Avtal om tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare, 2011-12-14, centralt kollektivavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, Saco-S och SEKO.

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 ha sin yrkesverksamhet förlagd utanför universitetet och normalt ska denna vara förlagd till något annat svenskt eller utländskt lärosäte.

En gästadjunkt ska uppfylla behörighetsvillkoren för anställning som universitetsadjunkt. En gästlektor ska uppfylla behörighetsvillkoren för anställning som universitetslektor. En biträdande gästprofessor ska uppfylla behörighetsvillkoren för anställning som biträdande professor. En gästprofessor ska uppfylla behörighetsvillkoren för anställning som professor.

En gästadjunkt, gästlektor och biträdande gästprofessor får anställas tidsbegränsat enligt 5 § 1 LAS. En gästprofessor ska enligt 4 kap. 12 § HF 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 reglerna i LAS.

## **7 Befordran**

### **7.1 Från universitetsadjunkt till 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 har

- avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller någon annan yrkesskicklighet eller konstnärlig skicklighet,
- visat fortsatt forskningsaktivitet i sin anställning som universitetsadjunkt genom exempelvis publikationer, deltagande i forskningsprojekt eller presentation vid vetenskapliga konferenser,
- genomfört pedagogisk verksamhet i en omfattning motsvarande 1700 timmar på grundnivå, avancerad nivå och/eller forskarnivå,
- visat pedagogisk skicklighet genom förmåga att på vetenskaplig eller konstnärlig grund samt på beprövad erfarenhet planerat, genomfört, utvärderat, reflekterat över och utvecklat undervisning,
- dokumenterat samverkansförmåga inom utbildning och/eller forskning genom insatser i syfte att utveckla kontakter med det omgivande samhället, och
- 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 och befordran till anställning som universitetslektor är att det finns ett behov av en anställning som universitetslektor inom det aktuella ämnesområdet

## **7.2 Från biträdande universitetslektor till universitetslektor**

För innehavare av en anställning som biträdande universitetslektor vars anställningsförfarande påbörjats den 1 april 2018 eller senare gäller följande:

När det bedöms återstå högst två år av anställningstiden som biträdande universitetslektor ska institutionen tillsammans med den biträdande universitetslektorn utvärdera progressionen relativt kraven för befordran till universitetslektor. Detta görs i syfte att säkerställa att den biträdande universitetslektorn givits förutsättningar att uppfylla kraven. En sådan utvärdering ska dokumenteras.

Enligt 4 kap. 12 c § HF ska en biträdande universitetslektor som är anställd enligt 12 a § HF vid en högskola efter ansökan befordras till universitetslektor 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 kap. 4 a § andra stycket HF har bestämt ska tillämpas i ett ärende om befordran till universitetslektor. En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som lektor.

En biträdande universitetslektor som är anställd tills vidare vid universitetet ska efter ansökan meritprövas och befordras till en anställning som universitetslektor om den som prövas har

- visat fortsatt vetenskaplig publicering efter avlagd doktorsexamen,
- etablerat sig i forskarsamhället,
- genomfört pedagogisk verksamhet i en omfattning motsvarande 1700 timmar på grundnivå, avancerad nivå och/eller forskarnivå,
- visat pedagogisk skicklighet genom förmåga att på vetenskaplig eller konstnärlig grund samt på beprövad erfarenhet planerat, genomfört, utvärderat, reflekterat över och utvecklat undervisning,
- dokumenterad samverkansförmåga inom utbildning och/eller forskning genom insatser i syfte att utveckla kontakter med det omgivande samhället, och

- 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.

### **7.3 Från universitetslektor till 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,
- självständigt bedriver nationellt eller internationellt erkänd forskning,
- har varit huvudsökande eller medsökande och i nationell eller internationell konkurrens sökt och erhållit externa forskningsmedel,
- har genomfört pedagogisk verksamhet i en omfattning motsvarande 3400 timmar inom grundutbildning (grundnivå och/eller avancerad nivå) och forskarutbildning,
- har visat pedagogisk skicklighet genom förmåga att på vetenskaplig eller konstnärlig grund samt på beprövad erfarenhet planerat, genomfört, utvärderat, reflekterat över och utvecklat undervisning samt visat pedagogisk skicklighet att leda och utveckla pedagogisk verksamhet,
- har varit huvudhandledare och/eller biträdande handledare för forskarstuderande under minst två år,
- har visat förmåga att vid sidan om akademiska fora tillgängliggöra ny kunskap för det omgivande samhället alternativt inkommerat samhälleliga behov i forsknings- och/eller utbildningssammanhang,
- har genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 15 högskolepoäng alternativt bedömts på annat sätt ha förvärvat motsvarande kunskaper, och
- har genomgått forskarhandledarutbildning inkluderande respektive fakultets del av forskarhandledarutbildningen vid LiU (inräknat i de 15 högskolepoängen ovan).

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

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

#### 7.4 Från biträdande professor till professor

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

- uppvisar en ytterligare utvecklad självständighet som forskare eller någon annan yrkesskicklighet eller konstnärlig skicklighet utöver kraven för anställning som biträdande professor,
- ansvarar för en på nationell eller internationell nivå, erkänd forskning,
- har nationella eller internationella forskningskontakter,
- har varit huvudsökande och i bred nationell eller internationell konkurrens sökt och erhållit externa forskningsmedel,
- har innehaft uppdrag som vetenskaplig granskare, exempelvis som opponent och/eller ledamot i betygsnämnd, sakkunnig eller kollegial granskare av publikationer,
- har genomfört pedagogisk verksamhet i en omfattning motsvarande 3400 timmar inom grundutbildning (grundnivå och/eller avancerad nivå) och forskarutbildning,
- har visat pedagogisk skicklighet genom förmåga att på vetenskaplig eller konstnärlig grund samt på beprövad erfarenhet planerat, genomfört, utvärderat, reflekterat över och utvecklat undervisning samt visat pedagogisk skicklighet att leda och utveckla pedagogisk verksamhet,
- som huvudhandledare för forskarstuderande har ansvarat för samtliga steg i processen från initial antagning till doktorsexamen,
- har aktivt bidragit i gemensam verksamhetsutveckling och aktiviteter, såsom exempelvis genom kollegiala organ, förtroendeuppdrag och mentorskap, på institutionsnivå, fakultetsnivå eller lärosätesnivå,
- har visat 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, och
- har genomgått forskarhandledarutbildning inkluderande respektive fakultets del av forskarhandledarutbildningen vid LiU (inräknat i de 15 högskolepoängen ovan).

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

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

## 8 Överklagan

Beslut om anställning av lärare vid en högskola får överklagas enligt 12 kap. 2 § 1 HF, med undantag för beslut om anställning av universitetslektor vid befordran från biträdande universitetslektor enligt 4 kap. 12 c § HF.

Beslut enligt 4 kap. 13 § HF att avslå en ansökan om befordran får överklagas enligt 12 kap. 2 § 2 HF.

Den tid under vilken beslutet kan överklagas börjar löpa från det att anställningsbeslutet anslås på anslagstavlan, enligt 7-8 §§ och 22 § AF och 44 § förvaltningslagen (2017:900).

## 9 Övergångsbestämmelser

### 9.1 Befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor

För innehavare av en anställning som biträdande universitetslektor vars anställningsförfarande påbörjats före den 1 april 2018 gäller följande:

En biträdande universitetslektor kan efter ansökan meritprövas och befordras till en anställning tills vidare som universitetslektor, om den som prövas har:

- visat fortsatt vetenskaplig publicering efter avlagd doktorsexamen,
- etablerat sig i forskarsamhället,
- genomfört pedagogisk verksamhet i en omfattning motsvarande 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,
- dokumenterad samverkansförmåga inom utbildning och/eller forskning genom insatser i syfte att utveckla kontakter med det omgivande samhället, och
- 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 och 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.



## 9.2 Postdoktor

För arbetstagare som anställts som postdoktor före den 1 februari 2022 tillämpas Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor daterat 2008-09-04<sup>9</sup>.

För arbetstagare som anställts som postdoktor före den 1 februari 2022 och vars anställning löper över den 1 oktober 2022 får anställningen förlängas, dock längst till en sammanlagd anställningstid om tre år. Vid en sådan förlängning gäller i övrigt Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor daterat 2021-11-19<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor, 2008-09-04, centralt kollektivavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, Saco-S och SEKO

<sup>10</sup> Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor, 2021-11-19, centralt kollektivavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, Saco-S och SEKO

# Signature page

This document has been electronically signed  
using eduSign.

eduSign