



Bilaga 4

**FILOSOFISKA FAKULTETEN**  
**LINKÖPINGS UNIVERSITET**

Filosofiska fakultetsnämnden Dnr LiU 83/99-30  
Ändringsdatum 2001-08-28

# Riktlinjer för Filosofiska fakultetsnämnden och dess anställningsnämnder

vid anställning av lärare vid Linköpings universitet

samt

## Anställningsordning

för Linköpings universitet

1. Inledning .....	3
2. Anställningsprofil.....	3
<i>Tillsättningsprogram.....</i>	<i>3</i>
<i>Bedömningsgrunderna och deras relativa vikt.....</i>	<i>3</i>
<i>Uppmaning till underrepresenterat kön att söka anställningen .....</i>	<i>4</i>
2.1 Ämnesområde .....	4
2.2 Ämnesbeskrivning .....	5
2.3 Behörighet.....	6
2.4 Bedömningsgrunder.....	6
2.5 Arbetsuppgifter .....	7
2.6 Viktning av bedömningsgrunder.....	7
2.7 Jämställdhet/rekryteringsmål/positiv särbehandling.....	8
2.7.1 Jämställdhet.....	8
2.7.2 Rekryteringsmål.....	8
2.7.3 Positiv särbehandling.....	8
3. Sökkommitté.....	8
4. Ledigkungörande .....	9
4.1 Dokumentation.....	9
4.1.1 Dokumentation av vetenskaplig skicklighet .....	9
<i>Vetenskapligt samarbete och extra forskningsmedel.....</i>	<i>10</i>
4.1.2 Dokumentation av pedagogisk skicklighet .....	10
4.1.3 Dokumentation av administrativ skicklighet .....	10
4.1.4 Dokumentation av annan yrkesskicklighet .....	11
5. Annonsering.....	11
6. Ansökningstid .....	11
7. Inbjudan att söka anställning som professor .....	12
8. Anställningsnämndens arbete.....	12
8.1 Sakkunniga.....	12
8.1.1 Sakkunnigas arbete .....	12
8.2 Jäv .....	13
8.3 Arbetsordning .....	13
8.3.1 Förslag på normalarbetsordning .....	13
8.4 Kompletterande material.....	13
8.5 Avsiktsförklaring .....	14
8.6 Intervju .....	14
8.7 Referenser .....	14
8.8 Sakkunnigutlåtanden.....	15
8.9 Anställningsnämndens förslag.....	15
8.10 Avbryta en anställning .....	15
8.11 Beslutförhet.....	15
8.12 Röstningsförfarande .....	16
8.13 Beslutsmotivering .....	16
8.14 Offentlighet .....	16

<b>9. Befordran av lärare .....</b>	<b>16</b>
9.1 Bakgrund.....	16
9.2 Befordran till professor .....	16
9.3 Befordran till lektor.....	17
9.4 Handläggning av befordringsärenden .....	18
<b>10. Adjungerade lärare.....</b>	<b>19</b>
<b>11. Riktlinjer och beslut som upphör fr o m 1999-01-01 .....</b>	<b>21</b>
<b>(Bilaga 1) Beslut av rektor angående tillsättning/befordran av anställning som lärare, överklagande och återsändande av ansökningshandlingar .....</b>	<b>22</b>
Anställning/beslut om befordran.....	22
Överklagande av tillsättning av en anställning .....	22
Återsändande av ansökningshandlingar .....	22
<b>(Bilaga 2) Gällande regler och övergångsbestämmelser för tidsbegränsning av anställning som lärare .....</b>	<b>23</b>
Tidsbegränsade anställningar som lärare .....	23
Övergångsbestämmelser .....	23
<b>PM (Bilaga 3) Kriterier vid bedömning av sökande till anställningar som professor eller universitetslektor inom ett tema eller andra tvärvetenskapliga anställningar....</b>	<b>25</b>
<b>Kriterier vid bedömning av sökande till anställningar som professor och universitetslektor vid Institutionen för tematisk utbildning och forskning, ITUF, Campus Norrköping .....</b>	<b>28</b>

## 1. Inledning

För Linköpings universitet är anställning av lärare en av de viktigaste strategiska uppgifterna för framtiden. Målet måste vara att alltid rekrytera högt kvalificerade lärare. Rekryteringen måste ses ur ett universitetsperspektiv och ett institutionsperspektiv. Att åstadkomma en jämn fördelning mellan kvinnor och män i lärarkåren är viktigt. Tillräckliga resurser i form av tid och pengar måste avsättas för arbetet med anställningar. Varje sökande skall behandlas seriöst och ses som en potentiell medarbetare. Alla kontakter med en sökande skall bibehålla och stärka universitetets goda rykte som arbetsgivare och arbetsplats.

Filosofiska fakultetsnämnden skall lämna förslag till beslut om anställning som professor, adjungerad professor, universitetslektor, adjungerad universitetslektor och forskarassistent samt befordran till professor och universitetslektor.

Filosofiska fakultetsnämnden skall för att främja kvaliteten i universitetets verksamhet dels fastställa en anställningsprofil för varje befattning som lärare, dels noga pröva att den som föreslås till en anställning som lärare uppfyller samtliga behörighetskrav samt säkerställa att samtliga bedömningsgrunder beaktas i enlighet med vad som är föreskrivet i högskoleförordningen samt universitetets lokala anställningsordning.

Filosofiska fakultetsnämnden har delegerat vissa av ovanstående uppgifter till en anställningsnämnd.

I det följande kommer text som är hämtad från högskolelagen, högskoleförordningen (paragraf anges) eller lokala föreskrifter (kursiv stil ur universitetets Anställningsordning) beskriva de riktlinjer som gäller för filosofiska fakulteten vid Linköpings universitet.

## 2. Anställningsprofil

Innan en anställning kungörs ledig till ansökan skall fakultetsnämnden fastställa en anställningsprofil. I anställningsprofilen skall följande anges (se HF kap 4 § 17). Anställningsprofilen skall ligga till grund för utannonseringen av anställningen och ska även tjäna som vägledning och hjälp för i första hand de sakkunniga vid deras bedömning av sökandes skicklighet. Till hjälp för de sakkunniga och anställningsnämndens ledamöter finns ett PM (bilaga 3) beträffande bedömning av de kompetenser som anges i anställningsprofilen.

### Tillsättningsprogram

Följande fyra punkter ska ingå:

- beskrivning av institutionen
- beskrivning av utbildningsprogrammet inom vilket anställningen har sin huvudsakliga verksamhet
- beskrivning av aktuella arbetsuppgifter
- beskrivning av kvalifikationskrav för anställningen

### Behörighetskrav (se riktlinjer p 2.3)

### Bedömningsgrunderna och deras relativa vikt

Följande alternativa bedömningsgrunder finns och för vilka vägning ska anges:

- pedagogisk skicklighet
- särskild vikt vid vetenskaplig skicklighet (i första hand vid utlysning av forskarassistentanställningar)
- vetenskaplig (eller i förekommande fall konstnärlig skicklighet) och pedagogisk skicklighet i lika mån (95% av lektorsanställningar har denna relativa vikt som grund)
- vetenskaplig (eller i förekommande fall konstnärlig), pedagogisk och administrativ skicklighet i lika mån. Den administrativa skickligheten som avser utbildningsplanering skall värderas under pedagogisk skicklighet. Denna form av vägning bör användas endast undantagsvis.
- annan beprövad erfarenhet som är av betydelse med hänsyn till anställningens innehåll, vad som avses med annan yrkesskicklighet framgår av texten på sidan 3 längst ner

### Uppmaning till underrepresenterat kön att söka anställningen

### Exempel på en anställningsprofil

Universitetslektor i matematik:

Matematiska institutionen har till anställningsnämnden inkommit med en anhållan om att anställningsnämnden fastställer anställningsprofil för en anställning som universitetslektor i matematik

Anställningsnämnden beslutar att fastställa följande anställningsprofil:

- Ämnesområdet skall vara tillämpad matematik.
- För behörighet krävs avlagd doktorsexamen eller motsvarande kompetens samt pedagogisk skicklighet
- Vid anställningen kommer lika vikt att fästas vid vetenskaplig och pedagogisk skicklighet
- Som särskild grund för behörighet gäller att den sökande skall kunna undervisa på svenska.
- Vid tillsättning av denna anställning ges, vid i huvudsak lika meriter i övrigt företräde för kvinnlig sökande.

## **2.1 Ämnesområde**

Ämnesområdet har stor betydelse vid bedömningen av de sökandes behörighet och av deras inbördes rangordning. Hur de skilda sätten att ange ämnesområde skall tolkas framgår av följande grunder för den språkliga utformningen av ämnesområde för anställning som professor, universitetslektor och forskarassistent.

1) ämnesområde - detta är normalfallet.

### Exempel

- Professor i nationalekonomi
- Universitetslektor i franska.

2) ämnesområde 1 och ämnesområde 2 - för behörighet till anställningen krävs tillräcklig kompetens inom båda områdena.

Exempel

- Professor i mekanisk värmeteorik och strömningslära
- Universitetslektor i logistik och transportsystem

3) ämnesområde 1 med ämnesområde 2 - för anställningen krävs tillräcklig kompetens endast i ämne 1. För behörighet i ämnesområde 2 krävs enbart förmåga att kunna undervisa i ämnet.

Exempel

- Universitetslektor i matematik med matematikämnets didaktik
- Universitetslektor i fysik med fysikämnets didaktik

4) ämnesområde, särskilt subspecialitet - för behörighet till anställningen krävs tillräcklig kompetens inom subspecialiteten, men vid rangordning av behöriga sökande skall hänsyn tas till meritering även inom andra delar av ämnesområdet.

Exempel

- Professor i smärtforskning, särskilt de nociceptiva systemens funktionella anatomi
- Universitetslektor i elektroniska komponenter, särskilt konstruktion av integrerade kretsar.

5) ämnesområde med inriktning mot - vid rangordning av de sökande prioriteras meriter inom "inriktningen", men avgörande är helhetsbedömningen.

Exempel

- Professor i geriatrik med inriktning mot hjärnans åldrande och åldersrelaterade sjukdomstillstånd.
- Universitetslektor i informatik med inriktning mot informationssystem.

Vid befordran av universitetsadjunkter och universitetslektorer kommer ämnesområdet för den nya anställningen att vara detsamma som för den dittillsvarande anställningen.

Ämnesområde för anställning som forskarassistent får, då särskilda skäl föreligger, omfatta grupp av ämnen. I anställningsbeslutet skall dock ämnesområde anges.

## 2.2 Ämnesbeskrivning

För vissa befattningar kan utöver själva ämnesområdet även en kort beskrivning av befattningens innehåll förekomma. Denna närmare ämnesbeskrivning ger en auktoritativ tolkning av det beslutade ämnesområdet och kan också innehålla en tyngdpunktsangivelse. En snäv ämnesbeskrivning innebär en relativt lätthanterad meritvärdering och urvalsprocess men begränsar urvalet av sökande. Med en bred ämnesbeskrivning kan flera komma att söka anställningen. Om inte särskilda skäl föranleder annat bör en bred ämnesbeskrivning väljas.

## 2.3 Behörighet

### **Professor**

Behörig att anställas som professor är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet (se HF 4 kap 5 §)

### **Universitetslektor**

Behörig att anställas som lektor är den som dels har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen, dels har visat pedagogisk skicklighet. (se HF 4 kap 7 §)

Med motsvarande vetenskaplig kompetens avses efter särskild prövning utländsk forskarutbildning, licentiatexamen enligt äldre bestämmelser och övrig vetenskaplig meritering utan avlagd doktorsexamen.

Med annan yrkesskicklighet avses relevant yrkesskicklighet förvärvad utanför högskolan. Annan yrkesskicklighet kommer att gälla som behörighetsgrund bara när det gäller tillsättning av en lektor som skall undervisa i en utbildning där beprövad erfarenhet är väsentlig, ex inom teknik-, vård-, undervisnings- och medieområdena.

### **Universitetsadjunkt**

Behörig att anställas som adjunkt är den som dels avlagt magisterexamen, eller styrkt minst motsvarande ämnesteoritisk kompetens, dels har visat pedagogisk skicklighet.

### **Forskarassistent**

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

Den som har varit anställd som forskarassistent under mer än sammanlagt tre år får inte ges en annan anställning som forskarassistent inom samma eller ett närliggande ämnesområde vid samma eller någon annan högskola. (HF 4 kap 10 §)

Krav på förmåga att undervisa på svenska och/eller engelska kan, efter beslut av anställningsnämnden, utgöra en behörighetsgrund för samtliga anställningar som lärare.

I högskoleförordningen angavs tidigare som behörighetskrav "förmåga i övrigt att fullgöra anställningen väl". Eftersom detta krav följer redan av regeringsformen finns det inte längre explicit angivet i högskoleförordningen, men kravet kvarstår.

## 2.4 Bedömningsgrunder

Som bedömningsgrunder vid anställning av lärare skall gälla graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning. Därutöver skall gälla graden av administrativ och annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till det ämnesinnehåll som högskolan bestämmer för anställningen och de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen. Vidare skall beaktas graden av skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal vid högskolan samt förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om forskning och utvecklingsarbete. (HF 4 kap 15 §)

Lika stor omsorg skall ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av den vetenskapliga skickligheten. (HF)

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

Pedagogisk skicklighet skall ha visats genom breda och gedigna kunskaper inom ämnet för anställningen. Pedagogisk skicklighet skall även ha visats genom förmåga att sprida engagemang och intresse för ämnet, förmåga att strukturera och organisera kunskapsmassa till kurser, förmåga att aktivera studenter till egen inläring, förmåga att kommunicera med studenter och andra lärare samt förmåga till helhetssyn och förnyelse.

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

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

Vid anställningen skall även beaktas sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål. (HF 4 kap 15 §)

## 2.5 Arbetsuppgifter

Varje läraranställning vid Linköpings universitet skall normalt innefatta både forskning och utbildning.

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

"Inom grundutbildningen skall innehavaren vara beredd att undervisa över hela det sociologiska fältet och bör därför ha en bred ämneskompetens och dessutom en väl vitsordad pedagogisk erfarenhet. En inriktning mot moderna sociala rörelser är dock meriterande. Internationalisering av utbildningen är ett viktigt mål för Linköpings universitet och erfarenhet av internationaliseringsarbete och/eller internationella universitetskontakter är en tillgång. Innehavaren kan komma att undervisa på engelska inom vissa kursmoment. Forskning och forskarutbildning sker i samarbete med övriga medverkande ämnen (för närvarande filosofi och historia) varför erfarenhet av gränsöverskridande forskning är en merit."

## 2.6 Viktning av bedömningsgrunder

Den relativa vikten av olika bedömningsgrunder skall relateras till anställningens ämnesområde, ämnesinnehåll/anställningsprofil, arbetsuppgifter och den kompetens i övrigt



som finns tillgängliga. Vid anställning av forskarassistenter skall särskild vikt fästas vid vetenskaplig skicklighet. (HF 4 kap 15 §)

## **2.7 Jämställdhet/rekryteringsmål/positiv särbehandling**

### **2.7.1 Jämställdhet**

Jämställdhetsaspekter skall alltid beaktas som en viktig kvalitetskomponent i universitetets rekryteringsarbete. I universitetets policydokument om främjande av jämställdhet vid rekrytering framgår bland annat att det skall ingå en formulering, som uttryckligen uppmuntrar till ansökningar från personer som tillhör det underrepresenterade könet för den kategori det gäller.

Vid utarbetande av anställningsprofilen och beslut om anställningar som lärare skall universitetets jämställdhetspolitik och den särskilda komplettering av rekryteringspolitiken som avser främjande av jämställdhet vid rekrytering beaktas.

### **2.7.2 Rekryteringsmål**

Varje fakultet vid Linköpings universitet beskriver vilka rekryteringsmål som skall gälla för respektive lärarkategori.

I regleringsbrev för universitetet ställer regeringen upp rekryteringsmål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer. Varje fakultet har ansvaret för att analysera och finna de medel som inom olika ämnesområden och olika institutioner är mest ändamålsenliga för att åstadkomma en jämnare könsfördelning och uppnå de fastställda målen.

### **2.7.3 Positiv särbehandling**

Då Linköpings universitet beslutar att positiv särbehandling skall tillämpas som ett led i strävandena att främja jämställdhet i arbetet, gäller följande:

Vid anställningen får en person av underrepresenterat kön med tillräckliga sådana kvalifikationer som avses i högskoleförordningen utses framför en person av motsatt kön som annars skulle ha utsetts. Positiv särbehandling får dock inte tillämpas om skillnaden mellan personernas kvalifikationer är så stor att tillämpningen skulle stå i strid med kravet på saklighet vid anställningen. (Se HF 4 kap 16 §)

## **3. Sökkommitté**

Innan en anställning som professor (gärna även universitetslektor) ledigkungörs, skall institutionen ha gjort en analys av på marknaden möjliga sökande. Behovet av förändring och förnyelse skall extra noggrant penetreras.

Som stöd för institutionens arbete kan det finnas en för varje ärende särskilt utsedd sökkommitté. Sökkommittén utses av den aktuella institutionen efter samråd med dekanus. I kommittén bör företrädare från såväl institutionen/universitetet i övrigt som externa företrädare ingå.

Sökkommitténs arbetsuppgifter innebär:

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

Resultatet av analysen skall redovisas för fakultetsnämnden, när förslag rörande den aktuella anställningen avlämnas.

## 4. Ledigkungörande

Utformningen av kungörelsen sker i nära kontakt med berörd institution. Den officiella kungörelsen utgör den rättsliga grunden för anställningsnämndens arbete. Samtliga förutsättningar och krav, som skall gälla för anställningen, skall anges i kungörelsen och beaktas vid bedömningen. Det är också väsentligt att klargöra vilka krav som skall gälla ifråga om den personliga förmågan exempelvis i form av ledarförmåga och samarbetsförmåga. Detta är avgörande för vilka sökande som kan bli aktuella och därmed möjligheten att anställa en lämplig lärare. Det som anges i kungörelsen gäller och får inte ändras i samband med anställningsnämndens arbete. Endast sådana krav som angivits i kungörelsen kan beaktas vid bedömningen.

I ledigkungörelsen skall också företrädare för underrepresenterat kön uppmanas att söka anställningen. Av kungörelsen skall framgå att ansökningar som inkommit efter ansökningstidens utgång inte kommer att beaktas. (Se även HF 4 kap 18 §)

### 4.1 Dokumentation

Dokumentation av den sökandes meriter skall ske på det sätt som nedan anges under punkterna 4.1.1-4.1.4.

#### 4.1.1 Dokumentation av vetenskaplig skicklighet

Under den vetenskapliga skickligheten dokumenteras:

##### Vetenskaplig produktion

Här dokumenteras:

- Vetenskapliga arbeten utvalda för bedömning
- Sammanställning av samtliga arbeten
- Sammanställning av populärvetenskapliga arbeten och forskningsinformation
- Sammanställning av översiktsartiklar och lärobokskapitel
- Sammanställning av övriga vetenskapliga arbeten t ex forskningsansökningar och forskningsprogram
- Sammanställning av abstracts
- Övriga vetenskapliga meriter, t ex aktivt deltagande i internationella vetenskapliga kongresser som inbjuden föredragshållare eller med accepterat manuskript

### Vetenskapligt samarbete och extra forskningsmedel

Här dokumenteras:

- Nationella och internationella samarbetsprojekt
- Erhållna externa forskningsmedel (belopp, tidpunkt etc)

### Forskarhandledning/utbildning

Här dokumenteras:

- Doktorander som den sökande varit huvud- respektive biträdande handledare för och som handledts till doktorsexamen respektive licentiatexamen
- Insatser som föreläsare och arrangör av forskarutbildningskurser
- Den sökande skall lämna in högst 10 vetenskapliga arbeten för granskning

#### **4.1.2 Dokumentation av pedagogisk skicklighet**

Under den pedagogiska skickligheten dokumenteras:

- undervisningsinsatser
- pedagogisk utbildning
- utarbetande av läromedel
- erfarenhet av utbildningsplanering, utvecklingsarbete och utbildningsadministration
- forskningsinformation.

Den sökande skall beskriva sin pedagogiska verksamhet utifrån gjord definition på pedagogisk skicklighet som Linköpings universitet antagit, nämligen

- breda och gedigna kunskaper inom ämnet för anställningen. Ledningspersonal inom institution och/eller utbildningsprogram där den sökande undervisar, kollegor och till viss del studenter, är lämpliga personer att bedöma detta.
- pedagogiskt ledarskap som skall ha visats av förmåga att sprida engagemang och intresse för ämnesområdet, förmåga att strukturera och organisera kunskapsmassan till kurser, förmåga att aktivera studenterna till egen inläring samt förmåga att kommunicera med studenter och andra lärare. Detta torde kunna beskrivas genom kursutvärderingar och från institutionsledare och kollegor som samarbetat nära med den sökande och även avse pedagogiskt utvecklingsarbete. Pedagogiska priser är ett annat sätt att visa på praktisk pedagogisk verksamhet. Intyg från genomgångna utbildningar kan bekräfta personens kompetens till pedagogiskt ledarskap. Läromedelsdokumentation, skrivna rapporter och rent vetenskapliga skrifter är bra dokument för att bedöma den sökandes förmåga att strukturera och organisera en kunskapsmassa.
- förmåga till helhetssyn och förnyelse. Den sökande bör ge en beskrivning hur ämnesområdet för anställningen hänger ihop och hur det relaterar till andra ämnesområden.

#### **4.1.3 Dokumentation av administrativ skicklighet**

Under den administrativa skickligheten dokumenteras:

- erfarenhet av verksamhets- och personalplanering
- ledamotskap i nämnder, kommittéer och arbetsgrupper mm

- uppdrag som prorektor, vice rektor, dekanus, prefekt, studierektor och projektledare eller motsvarande
- utredningsuppdrag
- bedömning av sökande i samband med antagning till högskoleutbildning
- uppföljning och utvärdering
- mentorskap

#### **4.1.4 Dokumentation av annan yrkesskicklighet**

Under annan yrkesskicklighet dokumenteras:

Förmågan att organisera olika verksamheter och leda organisationer, vilket innefattar bl a

- Chefsansvar/områdesansvar
- Projektledare
- Arbete i projektgrupp
- Genomfört kvalitetsarbete
- Uppbyggnad av teamverksamhet/flerdisciplinära samarbetsprojekt
- Förmåga att leda och samarbeta med kollegor, klienter, föräldrar, elever, personalgrupper mm
- Olika typer av uppdrag

## **5. Annonsering**

Information om lediga anställningar skall genomföras på sådant sätt att den effektivt når potentiella kvalificerade sökande.

En anställning som **professor** skall alltid annonseras i minst en rikstäckande dagstidning eller facktidskrift. Denna annonsering skall kompletteras med elektronisk publicering och andra rekryteringsinsatser.

En anställning som **universitetslektor** och **forskarassistent** skall normalt annonseras i en rikstäckande dagstidning eller facktidskrift. Denna annonsering kompletteras med elektronisk publicering och andra rekryteringsinsatser.

Kungörelser, annonser och elektronisk publicering handläggs av fakultetskansliet efter samråd med institutionerna. Riktade åtgärder, utskick eller elektronisk publicering i utländska fora ombesörjs av institutionen. Annonsering skall ske på sådant sätt att personer av underrepresenterat kön uppmuntras att söka anställningen.

## **6. Ansökningstid**

Ansökningstiden är minst fem veckor för anställning som professor och universitetslektor. För övriga anställningar som lärare gäller minst tre veckors ansökningstid. Samtliga handlingar inklusive ett exemplar av de vetenskapliga arbeten (högst 10) som den sökande önskar att få beaktade skall tillställas registrator inom föreskriven ansökningstid.

Ansökan per telefax, elektronisk post eller annat meddelande som inte är underskrivet skall accepteras, men skall snarast kompletteras med egenhändigt undertecknad originalansökan.

## 7. Inbjudan att söka anställning som professor

Anställningsnämnden och/eller utskotten får besluta att bjuda in en person att söka ledigkunjord anställning som professor. Inbjudan måste ske inom tre månader från det att de sakkunniga utsetts.

(Se HF 4 kap 19 §, se även punkt 8.3.1 i riktlinjerna)

## 8. Anställningsnämndens arbete

### 8.1 Sakkunniga

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

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

- kungörelse
- förteckning över sökande
- de sökandes merithandlingar (inklusive förteckning över vetenskapliga skrifter)
- de vetenskapliga skrifterna (översänds av de sökande till de sakkunniga)
- riktlinjer för arbetet med tillsättning av anställning som professor, universitetslektor och forskarassistent
- eventuella fakultetsspecifika dokument och riktlinjer
- information om uppdragets innebörd och kraven på utlåtandenas innehåll
- uppgift om ersättning för sakkunniguppdraget (inklusive arvodesblankett)

#### 8.1.1 Sakkunnigas arbete

Anställningsnämnden skall inhämta yttrande från minst två personer som är särskilt förtrogna med anställningens ämnesområde vid anställning av professor och universitetslektor. Vid anställning som forskarassistent behöver dock inte yttrande hämtas in från mer än en sakkunnig. (Se HF 4 kap 21 §)

När det gäller anställning av professorer och lektorer får högst en av de personer som avses i första stycket vara anställd inom ansvarsområdet för den fakultetsnämnd som anställningen hör till. Om det vid anställning av en forskarassistent hämtas in yttrande från bara en person, får denna person inte vara anställd inom ansvarsområdet för den fakultetsnämnd som anställningen hör till. Anställningsnämnden får inte hämta in yttrande från en sådan person som avses i första stycket som är verksam inom fakultetsnämndens ansvarsområde och som i huvudsak har arbetsuppgifter inom anställningens ämnesområde, om det inte finns särskilda skäl. (Se HF 4 kap 21 §)

När utlåtanden hämtas in från två eller flera personer, skall både kvinnor och män vara representerade, om inte synnerliga skäl talar emot detta. (Se HF 4 kap 21 §)

Sakkunnig som skall yttra sig över en anställning som universitetslektor skall informeras om att yttrande inte bara skall avse sökandes behörighet för anställning som universitetslektor utan också för anställning som professor, om så begärs i ansökan. (Se HF 4 kap 23 §)

De sakkunnigas uppgift är att med hänsyn till anställningsprofilen bereda anställningsärendet åt anställningsnämnden, dvs att med utgångspunkt i de sökandes inlämnade ansökningshandlingar samt det underlag som nämnden inhämtat förse nämnden med ett fullgott beslutsunderlag.

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

## **8.2 Jäv**

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

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

## **8.3 Arbetsordning**

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

### **8.3.1 Förslag på normalarbetsordning**

Vid anställningsnämndens första sammanträde har nämnden att företa en planering av sitt arbete med det enskilda anställningsärendet. Till sammanträdet kan nämnden bjuda in de sakkunniga och representant för berörd institution. I professorsärenden kan det vid detta sammanträde vara aktuellt att ta ställning till om det föreligger motiv för nämnden att inbjuda någon som inte sökt anställningen att göra detta i efterhand. Inbjudan måste i så fall ske inom tre månader från det att de personer som är särskilt förtrogna med anställningens ämnesområde utsetts. Nämnden bör då också vara uppmärksam på att en sålunda nytillkommande sökande kan aktualisera frågan om jäv. (Se HF 4 kap 19 §)

## **8.4 Kompletterande material**

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

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

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

## 8.5 Avsiktsförklaring

Vid anställning som professor och universitetslektor bör de sökande som nämnden funnit bör utgöra en tätgrupp uppmanas att komma in med en avsiktsförklaring (letter of intent) som belyser hur vederbörande vill fullgöra sin anställning som eventuell innehavare. Det är väsentligt att de sökande i sin avsiktsförklaring även redovisar sin pedagogiska skicklighet exempelvis genom en beskrivning av en grundutbildningskurs med avseende på innehåll, uppläggning, examinationsform, möjlig litteratur etc.

Avsiktsförklaringen saknar meritvärde i sig. Syftet med den är att förbättra förutsättningarna för en meningsfull intervju med de främsta sökandena.

## 8.6 Intervju

I de fall anställningsnämnden finner det nödvändigt att genomföra en intervju gäller följande:

Sedan avsiktsförklaringar inkommit och ledamöterna och de sakkunniga fått tillgång till allt skriftligt material, bör de främsta sökandena kallas till ett personligt sammanträffande med anställningsnämnden. Ett sådant sammanträffande har i huvudsak karaktär av en intervju, men även andra inslag kan ingå såsom t ex provföreläsning.

Anställningsnämnden skall om möjligt kalla en sökande av underrepresenterat kön till ett personligt sammanträffande, om det inte är uppenbart att vederbörande inte kan komma ifråga för anställningen. Anställningsnämnden skall noga planera de personliga sammanträffandena med sökande. Planeringen bör innehålla en grovstruktur för vad som tas upp, i vilken ordning olika områden bör beröras, fördelning av ansvaret för genomförandet av intervjuerna och formerna för dokumentation av vad som framkommer vid intervjuerna.

I den mån viss information bedöms komma till användning i den fortsatta handläggningen föreligger ett på rättssäkerhetsintressen grundat krav på tydlig dokumentation.

## 8.7 Referenser

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

## 8.8 Sakkunnigutlåtanden

Vid nämndens första sammanträde skall en tidsplan göras, där det bl a framgår när de sakkunniga bedöms vara klara med sina utlåtanden och när beslut kommer att fattas. De sakkunniga skall avge separata skriftliga utlåtanden, vilka dock kan baseras på en för samtliga sakkunniga gemensam beskrivning av de sökandes meriter. I utlåtandet skall de redogöra för skickligheten hos de sökande som främst bör komma i fråga för anställningen, ange ordningen mellan dem och motivera sitt val. Utlåtandet skall baseras på allt material i ärendet och beakta samtliga bedömningsgrunder. Om det med hänsyn till förhållandena i det enskilda ärendet är motiverat kan anställningsnämnden besluta att utlåtandena kan begränsas till att behandla endast den sökande som i första hand bör komma i fråga. I och med att ett utlåtande inkommer till universitetet får detta omedelbart formen av offentlig handling.

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

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

## 8.9 Anställningsnämndens förslag

Anställningsnämnden har att ta ställning till vem som skall föreslås till innehavare av den ledigförklarade anställningen, alternativt föreslå att anställningen inte skall tillsättas. Anställningsnämnden skall normalt föra upp flera sökande som kan komma i fråga för anställningen och den inbördes ordningen mellan dem.

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

## 8.10 Avbryta en anställning

Anställningsnämnden kan föreslå att ett anställningsförfarande avbryts. Ett sådant förslag till beslut skall fattas med stor restriktivitet. Ett godtagbart skäl kan vara att kvarvarande sökande inte anses ha önskvärd kompetens trots formell behörighet.

Ett annat godtagbart skäl kan vara medelsbrist och organisationsförändringar som inte kunnat förutses vid inledningen av anställningsförfarandet. I detta fall är det inte anställningsnämnden utan institutionen som lämnar förslag till beslut. Beslut att avbryta en anställning fattas av samma instans som skulle ha fattat beslut om tillsättning av anställningen. Beslut att avbryta ett anställningsförfarande får inte överklagas enligt anställningsförfordningen.

## 8.11 Beslutförhet

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



## **8.12 Röstningsförfarande**

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

## **8.13 Beslutsmotivering**

Av protokollet skall framgå själva beslutet och motiveringen för detta. Motiveringen skall anknyta till anställningsprofilen och övriga krav i ledigkungörelsen. Den skall vara kortfattad men redovisa resonemang beträffande samtliga behörighets- och bedömningsgrunder och därvid ange de väsentliga skäl som varit avgörande.

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

## **8.14 Offentlighet**

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

De sökandes handlingar, ingivna avsiktsförklaringar, kompletterande intyg och betyg, sakkunnigas utlåtande och annat material som tillförts nämnden från olika externa är offentliga handlingar och skall registreras och ingår i akten.

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

# **9. Befordran av lärare**

## **9.1 Bakgrund**

Genom möjligheterna till intern befordran eftersträvar statsmakterna att tillhandahålla ett system för att erkänna och belöna lärare som utvecklar sin kompetens. Utgångspunkten för befordran är att anställningens benämning skall återspegla innehavarens kompetens.

I anställningen som lärare kan ingå verksamhet inom utbildning, forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete och administration. Framstående meritering inom samtliga dessa tre verksamhetsområden skall beaktas i ärenden om befordran av lärare.

## **9.2 Befordran till professor**

En lektor som är anställd tills vidare vid en högskola skall efter ansökan befordras till en anställning tills vidare som professor vid den högskolan, om lektorn har behörighet för en sådan anställning. Ämnesområdet för anställningen som professor skall vara detsamma som

för anställningen som lektor. (HF 4 kap 11 §)

Den som erbjuds en anställning tills vidare som lektor vid en högskola skall i stället anställas tills vidare som professor där, om han eller hon begär det och har behörighet för en sådan anställning. Detta gäller dock inte vid en sådan befordran till lektor som avses i 13 §. (HF 4 kap 12 §)

Behörighetsvillkoren för att en lektor skall befordras till professor är desamma som vid tillsättning av en anställning som professor (se sidan 3).

Vid bedömning av ansökningar om befordran från universitetslektor till professor skall nedanstående kriterier normalt vara uppfyllda.

- Hög grad av vetenskaplig skicklighet/konstnärlig skicklighet, avsevärt högre än docentnivå.
- Hög grad av pedagogisk skicklighet visade genom breda och gedigna kunskaper inom ämnet för anställningen, erfarenhet av undervisning på olika nivåer.
- God nationell och internationell nivå som forskare eller konstnärlig utövare.
- God förmåga att handleda doktorander till doktorsexamen eller studerande vid konstnärligutbildningar till konstnärlig mognad.
- God förmåga att utveckla, leda och genomföra utbildning, forskning eller konstnärlig mognad.
- God förmåga som akademisk ledare samt sådan personlig förmåga i övrigt som är av betydelse för att fullgöra arbetsuppgifterna väl.
- God förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om forskning och utvecklingsarbete.

Det är av vikt att den sökande har meritering vad avser samtliga kriterier och att det därefter sker en sammanvägning. Svag eller bristande kompetens inom ett område kan inte tillfullo

kompenseras av god kompetens inom andra.

För den som tidigare sökt professur vid Linköpings universitet eller annat universitet och fått en positiv bedömning, kan ett enklare förfaringssätt tillämpas. Dock gäller att den sökande vid denna tidigare bedömning ingått i en av anställningsnämnden fastställd tätgrupp och att det också klart skall framgå att sökanden bedömts vara professorskompetent. Sakkunnigprövning skall ha skett under de senaste fem åren.

Även om personen bedömts som behörig kan det vara aktuellt att begära in kompletterande material för att fastställa att även övriga punkter enligt ovan är uppfyllda.

### **9.3 Befordran till lektor**

En adjunkt som är anställd tills vidare vid en högskola skall efter ansökan befordras till en anställning tills vidare som lektor vid den högskolan, om adjunkten har behörighet för en sådan anställning. Ämnesområdet för anställningen som lektor skall vara detsamma som för anställningen som adjunkt.

En adjunkt som är anställd tills vidare får befordras till lektor även om behörighetskraven inte är uppfyllda. Detta gäller dock bara om adjunkten har visat särskild pedagogisk skicklighet eller särskild skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal vid högskolan eller

visat särskild förmåga att samverka med det omgivande samhället. (HF 4 kap 13 §)

En adjunkt som är anställd tills vidare och som har visat **särskild pedagogisk skicklighet** skall för att befordras till lektor dokumentera uppmärksammade insatser under en följd av år (normalt 8 - 10 år) som ligger tydligt över de krav som kan ställas på en erfaren lärare och som kommit till uttryck på flera olika sätt och som varit till gagn för det ämnesområde eller utbildningsområde som vederbörande arbetar inom.

En adjunkt som är anställd tills vidare och som har uppvisat **särskild skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal** skall för att befordras till lektor dokumentera uppmärksammade insatser under en följd av år (normalt 8 - 10 år) som avser ledningsuppgifter på hög nivå och som kommit till uttryck på flera olika sätt. Sådana uppgifter kan avse uppdrag som prefekt, studierektor, ordförande i en större kommitté, styrelse eller nämnd.

En adjunkt som är anställd tills vidare och som har uppvisat särskild förmåga att **samverka med det omgivande samhället** skall för att befordras till lektor dokumentera uppmärksammade insatser under en följd av år (normalt 8 - 10 år) som avser kvalificerat utvecklingsarbete av olika slag kring samverkan för att göra utbildning och forskningsresultat tillgängliga för nya grupper och samverkan som leder till att universitetets kompetens blir tillgänglig för samhället i övrigt. Det kan t ex gälla distansutbildning, fortbildning, samverkan med skolan samt uppdragsutbildning.

En adjunkt som är anställd tills vidare skall efter ansökan befordras till anställning som lektor om han/hon har behörighet för en sådan anställning. Följande gäller:  
Om adjunkten har disputerat och dessutom uppfyller kravet på pedagogisk skicklighet, uppfyller den sökande ovannämnda krav. En adjunkt som är anställd tills vidare får befordras till lektor även om behörighetskraven inte är uppfyllda. Observera att befordran får ske på enbart en av ovannämnda grunder.

När en anställd blir befordrad på kriteriet "särskild pedagogisk skicklighet" innebär det att den sökande uppvisat breda och gedigna kunskaper inom sitt ämnesområde. Därför föreligger det ett krav på vetenskaplig aktivitet hos den sökande genom t ex en avlagd licentiatexamen.

## 9.4 Handläggning av befordringsärenden

Den enskilde läraren har möjlighet att när som helst ansöka om befordran. Befordringsärenden från lektor till professor kan komma att samordnas i nationella sakkunniggrupper (tillämpas 1999). Ansökan om befordran till professor och universitetslektor ställs till rektor och inges till registrator.

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

Avslag på en ansökan om befordran meddelas genom ett särskilt beslut. Ett avslag skall innehålla en redovisning av skälen till beslutet. Även för att minska riskerna för uppenbart "onödiga" förnyade ansökningar bör beslutsskälen redovisas, så att den sökande - och det prövade organet - får ett gott underlag för att bedöma vilka kompletteringar och/eller förbättringar i meriteringen som erfordras. (Se HF 4 kap 28 §)

## 10. Adjungerade lärare

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

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

Initiativ till en anställning som adjungerad lärare tas normalt inom den institution, till vilken vederbörande avses vara knuten. Med avsedd innehavare skall företrädare för institutionen diskutera arbetsuppgifter, omfattning och varaktighet, behov av lokaler, utrustning och andra basresurser, finansiering, behörighetskrav, finansiering och den ordinarie arbetsgivarens ståndpunkt etc. Om erforderliga förutsättningar föreligger tas frågan upp i institutionsstyrelsen. Under förutsättning av dennas godkännande skall förslag avseende anställning som adjungerad professor eller adjungerad universitetslektor överlämnas till anställningsnämnden. Förslaget från institutionen skall därvid innehålla följande:

- en redogörelse för den föreslagnes vetenskapliga, pedagogiska och yrkesmässiga bakgrund
- nuvarande arbetsuppgifter
- förslag till ämnesområde för anställningen
- redogörelse för avsedda arbetsuppgifter
- skriftligt samtycke från föreslagen person
- skriftligt samtycke från föreslagen persons arbetsgivare (det skall klart framgå att arbetsgivaren är beredd att bevilja tjänstledighet som motsvarar omfattningen av anställningen som adjungerad lärare)
- finansiering av anställningen
- handlingar som styrker föreslagen persons behörighet

Handläggning av en anställning som adjungerad lärare bereds i anställningsnämnden på samma sätt (i tillämpliga delar) som vid externa rekryteringar. Även sakkunnigas arbete sker på samma sätt som vid anställning av en professor/universitetslektor. Sakkunnigutlåtanden behöver inte inhämtas om det är uppenbart obehövligt.

En adjungerad lärare skall ha sin huvudsakliga tjänstgöring utanför universitetet, vilket innebär att omfattningen kan uppgå till högst 50 % av heltid. (Ur HL 3 kap 3 §)

En adjungerad lärare skall anställas till vidare, dock längst tre år. Sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda tiden får dock omfatta högst sex år. (Se HF 4 kap 30 §)

## **11. Riktlinjer och beslut som upphör fr o m 1999-01-01**

När dessa riktlinjer träder i kraft upphör följande beslut, PM och riktlinjer att gälla fr o m den 1 januari 1999:

1. PM 1989-02-27 - Regler för inrättande av arvodestjänst som adjungerad professor och för förordnande av innehavare av sådan tjänst m m
2. Beslut 1993-12-13 - Titelförflyttning av universitetsadjunkt till biträdande universitetslektor
3. PM 1993-12-14 - Titelförflyttning till biträdande professor
4. Beslut 1993-12-14 - Omprövning av tjänst som lärare
5. 1996-10-10 - Riktlinjer för tillsättning av tjänster som professor och universitetslektor

## **(Bilaga 1) Beslut av rektor angående tillsättning/befordran av anställning som lärare, överklagande och återsändande av ansökningshandlingar**

### **Anställning/beslut om befordran**

Beslut om anställning av professor och adjungerad professor samt befordran till anställning som professor fattas av rektor. Beslut om anställning av universitetslektor, adjungerad universitetslektor och forskarassistent fattas i enlighet med gällande delegationsordning.

Eventuell löneökning i samband med befordran till professor och universitetslektor sker inom ramen för den lokala lönerrevisionen. Efter avslutad lönediskussion med föreslagen innehavare och sedvanlig information till de lokala fackliga organisationerna, fattas det formella beslutet om tillsättning, vilket anslås på universitetets officiella anslagstavla. Beslutet delges samtidigt de medsökande, och en överklagandetid på tre veckor börjar gälla.

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

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

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

Beslut överklagas skriftligt. Den sökande skall ange vilket beslut som överklagas och skälen därtill. Begäran om omprövning skall ha inkommit till universitetets registrator inom tre veckor efter beslutsdatum. Anställningsnämnden/beredningsgruppen för läraranställningar och de sakkunniga skall avge yttrande över överklagandet. Den som förordnats på anställningen skall ges möjlighet att kommentera överklagandeskrivelsen. Därefter sammankallas anställningsnämnden/beredningsgruppen för läraranställningar på nytt och har då att ta ställning till överklagandet. Ärendet överlämnas sedan till rektor för yttrande och går därefter vidare till överklagandenämnden. Överklagandenämndens beslut kan inte överklagas.

Ett beslut om att avslå en begäran att en för sent ingiven ansökan skall beaktas kan inte överklagas.

### **Återsändande av ansökningshandlingar**

Formellt gäller enligt Riksarkivets regler att ansökningar med tillhörande handlingar skall återsändas till de sökande senast två månader efter det att överklagandetiden gått ut. Endast om de sökande inte kan påträffas får ansökningshandlingarna gallras ut. Efter avslutat arbete skall därför de sakkunniga snarast återsända samtliga ansökningshandlingar inklusive vetenskapliga skrifter till berörda sökande.

## (Bilaga 2) Gällande regler och övergångsbestämmelser för tidsbegränsning av anställning som lärare

### Tidsbegränsade anställningar som lärare

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

1. En **lärare inom konstnärlig verksamhet** får anställas tills vidare, dock längst fem år. Sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år. I samband med beslut om befordran till professor eller universitetslektor skall anställning ske tills vidare.
2. En **adjungerad professor, en adjungerad universitetslektor och en adjungerad universitetsadjunkt** skall anställas tills vidare, dock längst tre år. Sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst sex år.
3. En **universitetslektor** och en **universitetsadjunkt** får anställas tills vidare, dock längst ett år, om det är hans eller hennes **första anställning** tills vidare eller tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt, som universitetslektor eller universitetsadjunkt. Detta gäller dock inte vid beslut om befordran till en anställning som universitetslektor. Sådan anställning som avses i denna punkt får inte förnyas.
4. En **universitetslektor** och en **universitetsadjunkt** får anställas tills vidare, dock längst tre år, om han eller hon är **tillsvidareanställd som lektor eller adjunkt vid en annan högskola**. Sådan anställning som avses i denna punkt får inte förnyas.
5. En **forskarassistent** skall anställas tills vidare, dock längst fyra år. Sådan anställning får förnyas så att den sammanlagda anställningstiden omfattar mer än fyra år, om det finns särskilda skäl.
6. En **timlärare** skall anställas tills vidare, dock längst ett år. En anställning som timlärare får avse högst 20 procent av motsvarande heltidsanställning. Anställning som timlärare får förnyas.
7. En **gästlärare** skall anställas tills vidare, dock längst tre år. Sådan anställning får förnyas.

---

### Övergångsbestämmelser

Om en person har förordnats på en tjänst med stöd av de bestämmelser för tidsbegränsning som gällde enligt **högskoleförordningen före den 1 januari 1999** så skall de



bestämmelserna tillämpas också vid förnyelse eller förlängning av förordnande som sker den 1 januari 1999 eller senare enligt följande:

**Arvodestjänst som adjungerad professor:** Förordnande skall meddelas tills vidare för högst tre år. Förordnandet får förnyas.

**Tjänst som universitetslektor och universitetsadjunkt, om innehavaren saknar föreskriven behörighet:** Förordnande skall meddelas tills vidare för högst ett år. Tjänsten får innehas under högst fyra år utan att den kungörs ledig. Förordnandet på universitetslektorstjänst får ges utan förslag från en tjänsteförslagsnämnd.

**Tjänst som forskarassistent:** Förordnande skall meddelas tills vidare för högst två år. Förordnandet får förnyas utan att tjänsten kungörs ledig. Tjänsten får innehas under högst sex år. Den får dock innehas under ytterligare den tid som behövs, om det finns särskilda skäl.

**Arvodestjänst som utländsk lektor:** Förordnande skall meddelas tills vidare för högst tre år. Förordnandet får förnyas utan att tjänsten kungörs ledig. Tjänsten får innehas under högst sex år.

**Arvodestjänst som gästlärare:** Förordnande skall meddelas tills vidare, längst till viss tidpunkt.

## **PM (Bilaga 3) Kriterier vid bedömning av sökande till anställningar som professor eller universitetslektor inom ett tema eller andra tvärvetenskapliga anställningar**

Vid tillsättning av anställningar inom något tema (problembaserat, tvärvetenskapligt definierat forsknings- och forskarutbildningsprogram) vid Institutionen för Tema följs naturligtvis de regler och bestämmelser som allmänt gäller för anställning som professor och universitetslektor och som återfinns i Högskoleförordningen (HF) och i de lokala tilläggsbestämmelser (anställningsordningen) som universitetsstyrelsen fastställt för Linköpings universitet. Temaorganisationen är emellertid avsedd att vara ett komplement till den vanliga disciplinärt baserade forskningsorganisationen vid svenska universitet. Forskningen och forskarutbildningen bedrivs inom breda problemområden och de anställda har att verka inom dessa "teman" och inte inom traditionella discipliner. Vid tillsättning av anställningar inom temana har därför ett antal speciella bedömningskriterier vunnit hävd. Den nedanstående redovisningen är kriterier som motiverats av erfarenheterna av tidigare anställningsärenden. Anställningsnämnd och sakkunniga bör utgå från dessa kriterier i sin bedömning av de sökande till anställning som professor och universitetslektor inom ett tema.

Följande sex kriterier har successivt utvecklats under inflytande av erfarenheter från en rad anställningsärenden vid Tema. Kriterierna är:

1. Vetenskaplig kompetens inom ett eller flera ämnen
2. Temakompetens
3. Profilkompetens
4. Pedagogisk kompetens
5. Lednings- och samarbetsförmåga
6. Internationell meritering

Dessa kriterier kan förklaras och kommenteras på följande sätt.

1. Med **vetenskaplig kompetens inom ett eller flera ämnen** avses den sökandes vetenskapliga (teoretiska och metodiska) kompetens oavsett vilket ämne/n denna faller inom. (Dessa ämnesområden kan således vara andra än de som är relevanta för temat och profilen enligt kriterierna 2 och 3.) I många fall torde den sökande ha förvärvat denna kompetens inom en disciplin, men den kan också gälla inom t ex ett forskningsområde av den typ som temana i Linköping representerar. Kravet på ämnesfördjupning får därför modifieras på rimligt sätt om en kandidat har sin doktorsexamen och/eller erhållit sin docentkompetens inom ett tema (motsv).

För behörighet till professur vid Tema ställs alltid krav på minst docentkompetens beträffande detta kriterium. Detta skall tolkas som ett tröskelkriterium. De kandidater som uppfyller kravet på docentkompetens jämföres därefter och rangordnas, vad beträffar vetenskaplig meritering, enligt kriterierna tema- och profilkompetens.

2. Varje tema har ett forskningsprogram som spänner över breda problemområden. I den meningen är temat avsevärt bredare än någon av de discipliner som är relevanta för

forskningen inom temat. Å andra sidan är vanligtvis inte meritering inom alla delområden av en relevant disciplin av central betydelse för temat. I det avseendet kan temat således sägas vara smalare än den aktuella disciplinen. Vid tillsättningen skall därför speciellt värderas den sökandes **temakompetens**, varmed avses den vetenskapliga (och pedagogiska) skickligheten inom *hela temats program*. Vid tillsättning av anställningar ingår normalt en kort sammanfattning av temaprogrammet i anställningsprofilen.

3. Varje anställd inom ett tema skall ha specialkompetens inom en avgränsad del av temaprogrammet. Han/hon förväntas ansvara för vissa, mera avgränsade arbetsuppgifter inom temat. De särskilda kompetenskraven definieras av de för anställningen ifråga specifika delarna av anställningsprofilen. Denna **profilkompetens** avser således de kunskaper och den vetenskapliga (pedagogiska och administrativa) skicklighet som enligt anställningsprofilen krävs för den enskilda anställningen. Observera således att termen "profilkompetens" avser *anställningens*, snarare än hela temats, program (beträffande det senare, se temakompetens enligt ovan).

Eftersom den vetenskapliga kompetensen i ett eller flera ämnen (kriterium 1) definierar en tröskelnivå, är det de sökandes tema- och profilkompetens som oftast faller utslaget i valet mellan de sökande som främst kan komma ifråga för den sökta anställningen. Den som saknar tema- och/eller profilkompetens bör inte kunna föreslås till innehavare.

4. Med **pedagogisk kompetens** avses skickligheten att förmedla ett kunskapsstoff, ådagalagd i första hand genom egen undervisning och i andra hand också genom författande av läromedel, planering av och administration av undervisning etc. För professorer är erfarenhet av och förmåga till handledning av doktorander av särskild vikt. Det pedagogiska kompetenskriteriet överensstämmer med det som tillämpas generellt inom svenskt universitetsväsende och vid Linköpings universitet. Vid definitionen av pedagogisk skicklighet tas hänsyn till faktorer som

- a) förmåga att tillämpa breda och gedigna kunskaper också utanför den egna forskningsspecialiteten,
- b) förmåga att strukturera ett kunskapsstoff, att förmedla det på ett klart sätt och att anpassa det på lämpliga sätt till mottagare med olika förkunskapsnivåer,
- c) förmåga att engagera och aktivera studenterna
- d) förmåga att förmedla en helhetssyn på ämnet.

5. Kriteriet **lednings- och samarbetsförmåga** bör särskilt avse förmågan att leda och samarbeta i tvärvetenskapliga forsknings- och forskarutbildningsprojekt. Detta förutsätter normalt en god förmåga att i den egna forskningen gå utöver den egna disciplinen och på lämpligt sätt integrera teoretiska och metodiska element som normalt anses tillhöra andra discipliner. Men det som i detta sammanhang tillmätts störst vikt är förmågan till kommunikation med företrädare för andra discipliner och till planering och genomförande av forskningsprojekt som överskrider disciplingränserna eller som involverar företrädare för olika discipliner.

6. Temaforskningen syftar till att uppnå hög kvalitet i forskning och forskarutbildning. Målet

skall vara att uppnå internationell excellens på åtminstone några områden. Därför bör krav ställas på **internationell orientering och meritering**. Det innebär att den anställde bör ha goda kunskaper om den internationella utvecklingen på sitt forskningsområde och delta i de dialoger som förs inom det internationella forskningssamfundet. Internationell publicering är en viktig merit.

De sex kriterierna har utarbetats främst med tanke på anställning av *professorer*. Beträffande anställning som *universitetslektor* måste kraven givetvis ställas annorlunda och lägre än beträffande professur. Den pedagogiska kompetensen är alltid viktig. I övrigt bör emellertid understrykas att anställningsnämnd och sakkunniga i sin bedömning av sökande till lektorat måste beakta inte endast disciplinkompetensen utan i särskild grad också tema- och profilkompetenserna enligt ovanstående definitioner.

## **Kriterier vid bedömning av sökande till anställningar som professor och universitetslektor vid Institutionen för tematisk utbildning och forskning, ITUF, Campus Norrköping**

Vid tillsättning av anställningar vid ITUF följs de regler och bestämmelser som allmänt gäller för anställningar som universitetslektor och professor och som återfinns i Högskoleförordningen (HF) och i de bestämmelser, som universitetsstyrelsen fastställt för Linköpings universitet. Verksamheten vid ITUF kännetecknas av några grundläggande principer som kort kan sammanfattas på följande sätt:

- Vid ITUF bedrivs grundutbildning och forskning enligt tematiska, tvärvetenskapliga principer.
- Grundläggande för verksamheten vid ITUF är en nära samverkan mellan forskning och utbildning.
- En viktig del av ITUF:s profil är att arbetet skall ske i samverkan med det omgivande samhället.
- Det pedagogiska arbetet vid ITUF kännetecknas av studentaktiva arbetsformer.

Mot bakgrund av den särskilda inriktning som verksamheten vid ITUF har, finns behov av några kompletterande och klargörande riktlinjer vid rekryteringen av professorer och lektorer och anställningen av dessa. Organisatoriskt är anställningarna vid ITUF knutna till ett forskningstema medan grundutbildningen bedrivs inom ramen för utbildningsprogram. Varje enskild anställning regleras av en anställningsprofil. Det bör nämnas att för varje tema och varje utbildningsprogram finns ett verksamhetsprogram. Dessa program omfattar även verksamheten för professorer och universitetslektorer. Verksamhetsprogrammen förutsätts förändras över tiden. Anställningsnämnd och sakkunniga bör använda följande kriterier vid bedömning av de sökande till anställningar vid ITUF. Kriterierna är:

1. Pedagogisk kompetens
2. Vetenskaplig kompetens inom ett eller flera ämnen
3. Temakompetens
4. Profilkompetens
5. Projektkompetens

### **1. Pedagogisk kompetens**

Med pedagogisk kompetens avses skicklighet att kommunicera kunskapsstoff och forskningsperspektiv genom egen undervisning och forskningsinformation samt skicklighet i planering och utveckling av undervisning. Meriterande är erfarenhet av utbildningsinsatser med tvärvetenskaplig inriktning på skilda nivåer inom högskolan samt erfarenhet av och intresse för att i grundutbildningen arbeta utifrån en pedagogik som bygger på studentaktiva former.

### **2. Vetenskaplig kompetens inom ett eller flera ämnen**

Den vetenskapliga kompetensen kan utgöras av kompetens i den sökandes egen disciplin/ämne eller i ett tvärvetenskapligt område eller tema. Med vetenskaplig kompetens

avses dokumenterad vetenskaplig skicklighet, metodologiskt och teoretiskt, i ett eller flera ämnen av betydelse för ITUF:s verksamhet. Det är av stor vikt att sökanden har goda kunskaper om den internationella utvecklingen på sitt forskningsområde samt deltar i de dialoger som förs inom de internationella forskningssamfunden. Internationell publicering är en viktig merit.

Vid bedömning av sökande till professurer vid ITUF skall docentkompetens i den egna disciplinen eller temat utgöra ett tröskelkriterium. De sökande som uppfyller kravet på docentkompetens jämförs därefter och rangordnas, vad beträffar vetenskaplig meritering, enligt kriterierna temakompetens och profilkompetens.

### 3. Temakompetens

Med temakompetens avses den vetenskapliga skickligheten inom det forskningstema till vilket anställningen hör. Forskningen inom ett tema bedrivs efter tvärvetenskapliga principer, varför förmåga att i den egna forskningen gå utöver den egna disciplinen, och integrera teoretiska, empiriska och metodiska element som vanligen anses tillhöra andra discipliner, tillmäts stor betydelse. Det är angeläget att den sökande har dokumenterad erfarenhet av tvärvetenskapligt forskningsarbete.

### 4. Profilkompetens

Med profilkompetens avses den pedagogiska, vetenskapliga och administrativa skicklighet som enligt *anställningsprofilen* krävs för den enskilda anställningen. För sökande till professurer vid ITUF gäller att temakompetens och profilkompetens skall betraktas som lika viktiga kriterier vid bedömningen av den sökandes vetenskapliga meritering. När det gäller anställning som universitetslektor skall det framgå av anställningsprofilen vilka olika bedömningsgrunder som skall användas och hur de skall vägas mot varandra.

### 5. Projektkompetens

Projektkompetens avser förmåga att initiera, utveckla, leda och genomföra utbildnings- och forskningsprojekt samt förmåga till samverkan inom projekten. En viktig merit är tvärvetenskaplig projektkompetens, dvs förmåga till kommunikation med företrädare för andra discipliner samt till planering och genomförande av forsknings- och utbildningsprojekt som överskrider disciplingränserna eller som involverar företrädare för olika discipliner. Till projektkompetensen hör även erfarenhet av samverkan med samhället utanför universitets- och högskolevärlden.