



Anställningsordning

för anställning av lärare vid Linnéuniversitetet

Beslut Universitetsstyrelsen

2011-12-08

Reviderad

2019-02-14



Innehåll

1	GRUNDLÄGGANDE BESTÄMMELSER	3
	1.1 Rekryteringsmål	3
	1.2 Lärarkategorier	4
	1.3 Mångfald och jämställdhet	4
2	REKRYTERING	5
	2.1 Anställningsprofil	5
3	BEHÖRIGHETSKRAV OCH BEDÖMNINGSGRUNDER	6
	3.1 Behörighet samtliga lärare	6
	3.2 Behörighetskrav och bedömningsgrunder för en professor	7
	3.3 Behörighetskrav och bedömningsgrunder för en universitetslektor och biträdande lektor	8
	3.4 Behörighetskrav och bedömningsgrunder för en universitetsadjunkt	9
4	BEFORDRAN	10
5	LEDIGKUNGÖRANDE OCH ANSÖKAN	10
	5.1 Kallelse	11
6	BEREDNING	11
	6.1 Jämställd representation och sakkunnigbedömning	11
	6.2 De sakkunnigas uppdrag	12
	6.3 Beredande organ	12
7	BESLUT OM ANSTÄLLNING	13
	7.1 Beslutsinstanser	13
8	TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR	13
	8.1 Tidsbegränsade anställningar enligt HF	13
	8.2 Lokalt reglerade lärarbefattningar som kan tidsbegränsas enligt LAS	16
	8.3 Tidsbegränsade anställningar enligt Avtal om tidsbegränsad postdoktor	16
	8.4 Tidsbegränsade anställningar enligt Avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare	16
	8.5 Tidsbegränsade anställningar enligt Lagen om anställningsskydd (LAS)	17
9	ÖVRIGA BESTÄMMELSER	17
	9.1 Överklagande	17
	9.2 Avbryta ett anställningsförfarande	17
10	ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER	18

1 GRUNDLÄGGANDE BESTÄMMELSER

De regler som Linnéuniversitet tillämpar vid anställning av lärare är dels de regler som generellt gäller för anställningar i staten, dels särskilda regler för lärare vid Linnéuniversitet. Anställningsordningen, fastställd av universitetsstyrelsen, är en föreskrift och har sin grund i högskolelagen, HL och högskoleförordningen, HF vid rekrytering av lärare.

Regeringsformen 11 kap 9§, 2st

Vid tillsättning av statlig tjänst skall avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.

Lag om offentlig anställning 4§

Vid anställning skall avseende fästas bara vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.

Skickligheten skall sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat.

1.1 Rekryteringsmål

Linnéuniversitetets strategi och mål ska utgöra en grund för universitetets arbete med kompetensförsörjning, där rekrytering är en viktig del. Universitetets framtid är beroende av förmågan att attrahera och behålla personer som kan bidra till att uppfylla universitetets vision att vara en ”kreativ och internationell kunskapsmiljö som odlar *nyfikenhet, nytänkande, nytta och närhet.*” Detta gäller speciellt för anställning som lärare och forskare då dessa personer kommer att ha en avgörande betydelse för genomförande av utbildning och forskning, för utveckling och ledning av verksamheten liksom för att trygga verksamhetens finansiering. Vägen mot visionen går genom fyra strategiska områden; *Utmanande utbildningar, Framstående forskning, Samhällelig drivkraft och Globala värden.* Vid varje rekrytering är det därför av största vikt att ha dessa värden som grund redan när behovet av kompetens formuleras och att de finns med som en röd tråd genom hela rekryteringen. Vid varje rekrytering ska den sökandes formella kompetens, utvecklingspotential samt sociala förmåga bedömas utifrån förmågan att bidra till visionen på bästa sätt.

Linnéuniversitetet ska söka bästa möjliga kompetens för varje given befattning. Dessutom ska inkluderande synsätt främjas, mångfald främjar verksamheten. Forskningsanknytningen av grundutbildningen ska stärkas genom ökad forskningskompetens hos lärarna. Andelen lärare med doktorsexamen ska öka. Huvudlinjen ska vara att anställa disputerade lärare. Inom vissa yrkesutbildningar är det nödvändigt att annan särskild kompetens betonas.

Alla anställningar ska rekryteras på ett sätt så att, se mer under rubrik 5 *Ledigkingsörande och ansökan*, bästa möjliga kompetens, inom eller utom landet, kan erhållas. Det är av stor betydelse att långsiktiga mål för universitetets utveckling, inte kortsiktiga behov, är vägledande i rekryteringsarbetet.

1.2 Lärarkategorier

HL 3 kap 2§

För utbildning och forskning ska det finnas professorer och lektorer anställda som lärare vid högskolorna. Anställning som professor är den främsta anställningen som lärare.

Regeringen meddelar föreskrifter om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som ska gälla.

HL 3 kap 6§

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

Utgångspunkten är att alla anställningar som avser utbildning och forskning ska vara läraranställningar.

Linnéuniversitetet använder lärarkategorierna professor, lektor, adjunkt (inbegripet gäst- och adjungerad lärare för samtliga tre kategorier), forskarassistent (se övergångsbestämmelser), biträdande lektor, postdoktor samt seniorprofessor, se mer under rubrik 3 *Behörighetskrav och bedömningsgrunder* samt rubrik 8 *Tidsbegränsade anställningar*.

1.3 Mångfald och jämställdhet

Diskrimineringslagen 1 kap 1§

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, gränsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Diskrimineringslagen 3 kap 9§

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

HL 1 kap 5§

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

”Integration och blandning av bakgrund och kompetens som har betydelse för arbete och kvalitet ska prägla verksamheterna. En arbetsplats som är väl integrerad ur ett mångfaldsperspektiv där all kompetens tas tillvara bidrar till en effektiv verksamhet och ökar attraktionskraften hos arbetsgivaren. Det rör sig inte bara om medarbetare med olika etnisk och kulturell bakgrund utan även olikheter i form av personlighet, utbildningsbakgrund, ålder, kön, sexuell läggning funktionshinder, religion, intressen etc. Mångfald i verksamheten skapar en högre grad av kreativitet.” Ur ”Inkluderande synsätt – en strategi för mångfald i staten”, s 4, fastställd av Arbetsgivarverkets styrelse 2008-06-12.

Det är av stor vikt att Linnéuniversitetet utvecklar ett arbetssätt där mångfald och jämställdhet bejakas vid lärarrekrutering.

Jämställdhets- och mångfaldsaspekten ska beaktas när man utser deltagare i olika organ, när sakkunniga utses och vid prövningen av sökandes meritering.

Vid rekrytering ska arbetsplatsen verka för en jämn könsfördelning, d.v.s. en fördelning mellan kvinnor och män inom ramen för 40 – 60 procent.

För ämnesområden med bristande jämställdhet mellan kvinnor och män ska fakultetsstyrelsen upprätta strategier för att förbättra balansen. Det betyder att om ett kön är underrepresenterat ska aktiva åtgärder vidtas i rekryteringsprocessen. Beredande organ ska pröva anställningsärenden utifrån jämställdhetsaspekten och dokumentera resultatet. När en kvinna och en man är huvudkonkurrenter om en anställning och deras meriter bedöms vara jämbördiga eller i det närmaste jämbördiga ska den sökande som företräder underrepresenterat kön i första hand komma i fråga.

2 REKRYTERING

Vid rekrytering av lärare är det nödvändigt med en genomtänkt behovsanalys kopplad till universitetets strategiska mål för verksamheten. Vid rekrytering skall hänsyn tas till universitetets behov och personens formella kompetens, utvecklingspotential samt sociala förmåga. Forskningsanknytningen av grundutbildningen skall stärkas genom ökad forskningskompetens hos lärarna.

2.1 Anställningsprofil

Innan en rekrytering påbörjas ska beslut om en anställningsprofil fattas.

Initiativ till att inleda ett anställningsförfarande tas av institutions- och/eller fakultetsledning. I god tid innan en lärare lämnar sin anställning ska universitetet, när behov uppstår, nyanställa utifrån universitetets plan för verksamhetens fortsatta utveckling.

Anställningsprofilen ska innehålla följande:

- ämnesområdet
- huvudsakliga arbetsuppgifter
- behörighetskrav
- bedömningsgrunder och deras relativa vikt samt
- i förekommande fall uppmaning till företrädare för underrepresenterat kön att söka anställningen

- anställningens omfattning
- placeringsort

Anställningsprofilen ska ligga till grund för ledigkungsörelsen..

Ämnesområdet för anställningen ska tydligt definieras genom en adekvat ämnesbenämning. Vid behov kan ämnesområdet förtydligas genom en s.k. ämnesbeskrivning. Det måste i sådana fall råda saklig överensstämmelse mellan ämnesbenämning och ämnesbeskrivning. Valet av ämnesområde har stor betydelse för alla anställningar som lärare.

Om synnerliga skäl finns kan en anställning med viss ämnestillhörighet placeras på en annan institution än den som normalt ansvarar för ämnet. När en sådan anställningsprofil förbereds ska samråd ske mellan de berörda institutionernas prefekter om anställningens placering och hur kvalitetsaspekterna ska säkras.

Överenskommelsen ska dokumenteras och undertecknas av berörd fakultets dekan.

Anställningsprofil ska i normalfallet ej upprättas vid befordran.

3 BEHÖRIGHETSKRAV OCH BEDÖMNINGSGRUNDER

3.1 Behörighet samtliga lärare

HL 3 kap 1§

I en lärares arbetsuppgifter får det 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.

Av HL 3 kap 1§ framgår lärarnas arbetsuppgifter, med forskning avses även konstnärlig forskning. Arbetsuppgifterna för en lärare vid högskolan har sålunda angivits redan i lagen, dock inte deras omfattning.

Behörigheten för professorer, lektorer och biträdande lektor är närmare preciserade i Högskoleförordningen, 4 kap. Behörigheten för övriga lärarkategorier är inte reglerat i Högskoleförordningen utan dessa krav bestämmer universitetet själv.

I samband med fastställande av anställningsprofilen kan ytterligare behörighetskrav utöver vad som framgår av HF anges.

Behörighetskrav/bedömningsgrunder i anställningsprofilen ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov. För behörighet till en viss anställning kan krävas kunskap och skicklighet kopplad till ett yrke eller kompetens förvärvad utanför högskolan och vid anställning meritvärderas inte bara vetenskaplig och konstnärlig skicklighet utan också sådan annan skicklighet som är av betydelse för befattningen i fråga. Förmåga att samarbeta, att leda verksamhet och personal liksom lämplighet i övrigt som behövs för att fullgöra arbetsuppgifterna, är exempel på bedömningsgrunder som kan anses sakligt motiverade.

Undervisningsprov och/eller intervju ska genomföras och tillmätas vikt, om det inte är uppenbart obehövligt. Endast de som utgör tätgrupp inbjuds till undervisningsprov/intervju.

Av anställningsprofilen framgår i varje enskilt fall hur olika bedömningsgrunder ska vägas mot varandra.

Lärare är skyldiga att befinna sig på arbetsplatsen i den omfattning Linnéuniversitetet bestämmer utifrån verksamhetens behov.

3.2 Behörighetskrav och bedömningsgrunder för en professor

HF 4 kap 3§

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 eller konstnärliga skickligheten.

Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en professor.

Behörigheten för en anställning som professor prövas enligt HF. Vägledande för bedömning av den vetenskapliga skickligheten är att den ska visas genom självständig aktiv forskning enligt gängse nationella normer såväl kvalitativt som kvantitativt. Även planering och ledning av forskning ska tillmätas betydelse. Detta ställer höga krav på den vetenskapliga produktionen vad gäller omfattning, originalitet, bredd och dess inflytande på ämnesområdet. Kraven på den vetenskapliga skickligheten ska i alla avseenden avsevärt överstiga de som gäller för att utnämnas till docent (se Kompletterande riktlinjer avsnitt 3).

Kraven på den vetenskapliga skickligheten innefattar också krav på visad skicklighet vad gäller planering och ledning av forskning. Detta gäller såväl ledning av forskningsarbete där andra disputerade forskare är inblandade, som handledning av forskarstuderande.

Den konstnärliga skickligheten ska ha visats genom en dokumenterad eller erkänt hög konstnärlig yrkesmässig skicklighet, och visa på ett reflekterande förhållningssätt till yrkespraktiken. Den konstnärliga skickligheten ska ha visats genom kvalificerad gestaltning på hög konstnärlig nivå. Det är önskvärt att den sökande har konstnärlig doktorsexamen. Kraven på den konstnärliga skickligheten skall i alla avseenden ligga i paritet med andra svenska lärosäten. Detta ställer höga krav på den konstnärliga produktionen och/eller forskningen vad gäller omfattning, originalitet, bredd och dess inflytande på det ämnesområde som professuren avser.

Den konstnärliga skickligheten ska ha visats genom konstnärliga utvecklingsarbeten och/eller forskning. Därtill visad skicklighet som handledare under examensprojekt på avancerad nivå och avhandlingsarbete på doktorandnivå.

Den pedagogiska skickligheten ska ha visats genom undervisning inom såväl grundutbildning som forskarutbildning. Prövningen av pedagogisk skicklighet ska avse såväl planering, genomförande och utvärdering av undervisning som handledning och examination. Den pedagogiska skickligheten ska vara väl dokumenterad på ett sådant sätt att även kvaliteten kan bedömas.

På forskarnivå ska man i normalfallet uppvisa god skicklighet som handledare inom utbildning forskarnivå. På motsvarande vis ska i normalfallet nivån på konstnärligt utvecklingsarbete och forskning uppvisas genom god skicklighet som handledare inom utbildning forskarnivå.

I vissa fall, exempelvis då man verkat utanför högskolan såsom i det privata näringslivet eller inom annan offentlig verksamhet, kan kunskap och skicklighet förvärvat på annat sätt än vad som är brukligt inom högskolan. Kravet om uppvisad god skicklighet som handledare inom utbildning forskarnivå kan då ersättas med motsvarande uppvisad skicklighet utanför högskolan.

Ett beslut om anställning som professor grundas på en helhetsbedömning av vetenskaplig-/konstnärlig- och pedagogisk skicklighet. Den vetenskapliga-/konstnärliga- och pedagogiska skickligheten skall bedömas var för sig. En brist inom den ena kan inte uppvägas av en större skicklighet i det andra. Inom vardera skicklighetsområde kan dock i vissa fall en viss svaghet i ett avseende uppvägas av styrka i ett annat. Om en sådan avvägning gjorts skall den klart framgå och motiveras.

3.3 Behörighetskrav och bedömningsgrunder för en universitetslektor och biträdande lektor

HF 4 kap 4§

Behörig att anställas som lektor är

- 1. Inom annat än konstnärlig verksamhet, den som dels har visat 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.*

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

Biträdande lektorer

4 a § Behörig att anställas som biträdande lektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör

den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst fem år innan tiden för ansökan av anställningen som biträdande lektor har gått ut. Även den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande kompetens tidigare kan dock komma i fråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra liknande omständigheter.

Varje högskola bestämmer själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en biträdande lektor. Inför en sådan anställning ska högskolan även ställa upp de bedömningsgrunder som kommer att tillämpas i ett ärende om befordran till lektor enligt 12 c §. Förordning (2017:844).

Med motsvarande vetenskaplig kompetens avses i regel en examen från utländskt universitet med i huvudsak samma nivå och kvalitet som en svensk doktorsexamen.

Istället för doktorsexamen kan yrkesskicklighet vara behörighetsgivande. För att detta ska vara aktuellt fordras att kompetensen inom området är stark, att det är frågan om hög yrkesskicklighet med ett visat reflekterande förhållningssätt till yrkespraktiken samt att det gäller ett arbetsområde där doktorsexamen inte normalt förekommer. Alternativet får inte utnyttjas för att komma förbi brist på vetenskapligt kompetenta sökande.

Konstnärlig skicklighet ska ha visats genom en dokumenterad eller erkänt hög konstnärlig yrkesmässig skicklighet och visa på ett reflekterande förhållningssätt till yrkespraktiken.

Prövningen av pedagogisk skicklighet ska avse såväl planering, genomförande och utvärdering av undervisning, som handledning och examination. Den pedagogiska skickligheten ska vara väl dokumenterad på ett sådant sätt att även kvaliteten kan bedömas.

Varje högskola bestämmer själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en biträdande lektor. De bedömningsgrunder som kommer att tillämpas vid en befordran till lektor ska vara med vid utlysning. I den sammanlagda bedömningen av skickligheten läggs särskild vikt vid en bedömning av de sökandes potential till en framgångsrik karriär som lärare och forskare. Se 8.1 för mer information.

Följande bedömningsgrunder ska särskilt beaktas för biträdande lektor vid Linnéuniversitetet; vetenskaplig/konstnärlig- och pedagogisk skicklighet, internationella erfarenheter, erfarenhet och förmåga att samverka samt erfarenhet inom ledarskap. Dessa bedömningsgrunder ska utvärderas vid befordringsansökan till lektor.

3.4 Behörighetskrav och bedömningsgrunder för en universitetsadjunkt

Behörig att anställas som universitetsadjunkt vid Linnéuniversitetet är den som har avlagt magisterexamen eller har motsvarande kompetens, samt visat pedagogisk skicklighet. I vissa fall kan yrkesskicklighet vara behörighetsgivande. För att detta ska vara aktuellt fordras att det är fråga om hög yrkesskicklighet Utöver visad

pedagogisk skicklighet ska den sökande ha genomgått en högskolepedagogisk utbildning eller bedömts ha motsvarande kunskaper. Om denna kunskap saknas ska det från institutionen finnas en plan över hur och när denna kunskap ska erhållas. Planen ska bifogas som underlag vid beslut om anställning.

Det ska ses som en särskild merit om den sökande aktivt deltar som forskarstudent i utbildning på forskarnivå.

4 BEFORDRAN

Linnéuniversitetet ska i normalfallet ge möjlighet till en befordran enligt nedan:

- Möjlighet till befordran mellan tillsvidareanställd lektor och professor som ska vara grundad på att den som befordras dels ska ha bedömts uppnått rätt kompetensnivå för den högre befattningen styrkt behörighet för den högre anställningen, dels ha bedömts lämplig för den högre anställningen utifrån de bedömningsgrunder som Linnéuniversitetet bestämt.
- Möjlighet till befordran mellan tillsvidareanställd adjunkt och lektor som ska vara grundad på att den som befordras dels ska ha styrkt behörighet för den högre anställningen, dels ha bedömts lämplig för den högre anställningen utifrån de bedömningsgrunder som Linnéuniversitetet bestämt.
- En biträdande lektor som är anställd enligt HF kap 4 12 a § vid en högskola ska efter ansökan befordras till lektor vid den högskolan, om han eller hon har behörighet för en anställning som lektor och vid en prövning bedöms lämplig för en sådan anställning enligt de bedömningsgrunder som högskolan har bestämt. En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som lektor.

5 LEDIGKUNGÖRANDE OCH ANSÖKAN

Ledigkungörelsen kan spridas till universitet och högskolor i landet samt anmälas till arbetsförmedlingen.

Det är angeläget att ledigkungörelsen sprids i en bred krets både nationellt och internationellt. Vidare ska information läggas ut på universitetets hemsida samt anslås på universitetets officiella anslagstavla. Ansökningstiden bör normalt vara minst tre veckor. Vid utlysning i utländsk press eller facktidskrift kräver särskild framförhållning och ansökningstiden bör därmed vara upp till sex veckor. Planerad spridning av ledigkungörelsen samt åtgärder för att få sökande av båda könen skall godkännas av fakultetens dekan innan rekrytering kan inledas. Fakultetsstyrelsen skall informeras om hur den kommande ledigkungörelsen kommer att spridas samt åtgärder för att få sökande av båda könen.

Ansökan ska vara upprättad enligt ansökningsformulär för ansökan om anställning som professor eller universitetslektor vid Linnéuniversitet (se Kompletterande riktlinjer avsnitt 1 – mall för ansökan).

Dekanen kan fatta beslut om begränsning av det antal arbeten som får åberopas. Sökande får åberopa endast sådana skrifter som publicerats eller föreligger som manuskript senast vid ansökningstidens slut.

En ansökan som kommit in för sent får beaktas om det ligger i universitetets intresse. Dekanen fattar beslut i frågan.

5.1 Kallelse

HF 4 kap 7§

En högskola får kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan. Om en högskola kallar en person till anställning, ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse för högskolan dokumenteras. Endast den som har behörighet för anställningen enligt 3 § får anställas genom kallelse.

Beslut om att kalla en person till anställning fattas av rektor och får inte delegeras. Vid anställning genom kallelse behöver inte någon sådan information som avses 6 § första stycket anställningsförordningen lämnas. Bestämmelserna om sakkunnigbedömning i 6 § ska tillämpas.

Kallelseförfarandet ska användas restriktivt och endast som ett verktyg för strategisk rekrytering. Förfarandet kan även i undantagsfall användas för att uppnå en jämnare könsfördelning inom professorskategorin.

Framställan om att kalla en professor till anställning lämnas av fakultetsstyrelsen till rektor, men kan initieras på olika nivåer i organisationen.

Framställan ska innehålla följande:

1. Behovsanalys, där det tydligt framgår varför den aktuella personens kompetens och inriktning är av särskild betydelse för institutionen och fakulteten
2. Redogörelse för skälen till varför rekrytering enligt gängse principer inte ska användas
3. Redogörelse för de överväganden som gjorts ur ett jämställdhetsperspektiv
4. Finansieringsplan för anställningen
5. Anställningsprofil

Rektor fattar beslut om användning av kallelseförfarandet, efter att ha tagit del av fakultetens framställan. Rektor kallar den aktuella professorn och därefter följer handläggningen samma process som vid gängse rekrytering av professor.

6 BEREDNING

6.1 Jämställd representation och sakkunnigbedömning

HF 4 kap 5§

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

HF 4 kap 6§

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

Linnéuniversitetet anlitar minst två externa sakkunniga vid anställning av professorer och lektorer. Sakkunniga behöver inte anlitas om det är uppenbart att behörighetskraven är uppfyllda samt vem som är mest lämplig för anställningen.

För biträdande lektor ska två externa sakkunniga delta i rekryteringsprocessen och vid befordringsansökan. Det är bra om det kan vara samma sakkunniga vid båda prövningarna.

Linnéuniversitetet eftersträvar en så snabb rekryteringsprocess som möjligt och en noggrann planering skall ske för att minimera tidsåtgången. För att påskynda rekryteringsprocessen kan arbetet med att finna potentiella sakkunniga påbörjas direkt i samband med att anställningsprofilen fastställs. Beslut om vilka som ska vara sakkunniga ska fattas så snart som möjligt efter ansökningstidens slut. Utöver ämnessakkunniga kan även en särskild pedagogiskt sakkunnig utses.

Det är angeläget, bland dem som deltar i anställningsprocessen, att jäv uppmärksammas. Det är vidare angeläget att uppmärksamma att skrivningen *synnerliga skäl* är ett mycket starkt krav när det gäller att båda könen ska vara representerade vid uppdrag som sakkunniga. Det måste kunna visas att försök gjorts att hitta sakkunniga av båda könen och att detta misslyckats, för att kravet ska vara uppfyllt.

6.2 De sakkunnigas uppdrag

De sakkunnigas uppgift är att förse beredande organ, med ett beslutsunderlag. Det ska framgå att prövningen utgått ifrån de behörighetskrav och bedömningsgrunder som angivits i anställningsprofilen samt Linnéuniversitetets anställningsordning. De sakkunniga kan behandla ansökningar från mindre meriterade sökande kortfattat, men med tydlig motivering (se Kompletterande riktlinjer avsnitt 2 – anvisningar till sakkunniga).

6.3 Beredande organ

Uppgifter som beredande organ får del av på annat sätt än genom en handling och som har betydelse för ärendets utgång ska dokumenteras, t.ex. i form av en tjänsteanteckning och fogas till akten i ärendet. Härigenom blir sådana uppgifter allmänna handlingar och således tillgängliga för den som vill ta del av dem.

Varje närvarande ledamot i beredande organ är skyldig att delta i beslut om förslag till anställning. Ledamot får avstå från att delta i andra beslut, t.ex. ställningstagande till jäv. Ordföranden är dock alltid skyldig att delta i beslut, om det behövs för att ärendet ska kunna avgöras.

Ordföranden anger vad som enligt hans eller hennes uppfattning har beslutats. Om någon ledamot så begär, ska öppen omröstning ske. Om fler än två förslag föreligger, sker motförslagsomröstningar för att få fram det förslag som ska ställas mot huvudförslaget, d.v.s. det som ordföranden tidigare angivit som gruppens beslut. Omröstningar ska redovisas i protokollet.

Avvikande mening ska antecknas till protokollet. Ledamoten ska då ange sitt yrkande jämte en kort motivering. Den som inte anmäler avvikande mening anses ha biträtt det slutliga beslutet. Även föredraganden, annan närvarande tjänsteman och sakkunniga har rätt att få avvikande mening antecknad.

7 BESLUT OM ANSTÄLLNING

7.1 Beslutsinstanser

HF 4 kap 13§

13 § Lärare anställs genom beslut av rektor. Detta gäller också beslut med anledning av ansökan om befordran som avses i 12 c §. Beslut som rör anställning av professor får inte delegeras. Förordning (2017:844).

Beslut om anställning av professorer fattas av rektor, för övriga läraranställningar kan beslut om anställning delegeras. Innan beslut tas skall spridning av ledigkungsörelsen redovisas samt vilka åtgärder som vidtagits för att få sökande av båda könen.

Beslut om vem som har anställts, inklusive information om hur man överklagar beslutet, ska snarast tillkännages genom anslag på universitetets officiella anslagstavla. De sökande informeras samtidigt om beslutet samt om tidpunkt och plats för anslaget.

8 TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR

Huvudregeln är att lärare ska anställas tills vidare. En anställning som lärare får tidsbegränsas enligt lagen om anställningsskydd (LAS), om inte annat anges i LAS 12 b § eller om det inte är fråga om en anställning som professor (inbegripet adjungerad professor och gästprofessor). Därutöver gäller vid tidsbegränsad anställning Högskoleförordningen (HF) 10-12 a §§, Avtal om tidsbegränsad anställning av postdoktor samt Avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare.

8.1 Tidsbegränsade anställningar enligt HF

HF 4 kap 10§

En lärare inom konstnärlig verksamhet får anställas tills vidare, dock längst fem år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen om anställningsskydd.

HF 4 kap 11§

En adjungerad professor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tolv år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen om anställningsskydd.

HF 4 kap 12§

En gästprofessor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst fem år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen om anställningsskydd.

Biträdande lektorer

HF 4 kap 12 a§ *En biträdande lektor får anställas tills vidare, dock längst under en tid på minst fyra och högst sex år som bestämts av högskolan före anställningen. Syftet med anställningen är att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som lektor.*

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

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

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

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

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras undantag från första stycket. Förordning (2012:523).

Befordran till lektor

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

1. har behörighet för en anställning som lektor, och
2. vid en prövning bedöms lämplig för en sådan anställning enligt de bedömningsgrunder som högskolan enligt 4 a § andra stycket har bestämt ska tillämpas i ett ärende om befordran till lektor.

En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som lektor. Förordning (2017:844).

Äldre bestämmelserna i 4 kap. 12 a § gäller fortfarande för en anställning som lärare för meritering, om läraren har anställts före den 1 april 2018.

Se övergångsregler i anställningsordningen kap 10.

- **Adjungerad professor**

Syftet med adjungerade lärare är att ge högskolorna möjlighet att engagera kvalificerade personer med sin huvudsakliga sysselsättning inom någon annan verksamhet. Det är en viktig anställning för att kunna öka samspelet med näringsliv och samhället i övrigt. Det kan under vissa perioder finnas behov av att basera forskning och utbildning på andra grunder än de traditionella inom högskolan. För att tillgodose dessa behov kan adjungerade professorer anställas. Adjungerade professorer ska ha sin huvudsakliga verksamhet utanför högskolan, vilket förklaras som att anställning som adjungerad professor högst kan vara 50 % vid Linnéuniversitetet. Anställningstiden får omfatta högst tolv år oavsett vilken omfattning anställningen har. Ämnesbeskrivningen för adjungerad professor kan vara betydligt snävare än för lärare i allmänhet. Linnéuniversitetet anställer adjungerad professorer med lägst doktorsexamen eller motsvarande konstnärliga kompetens.

Bedömningen som ska göras av de sökande utgår från **HF 4 kap 3§**. Den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten samt den pedagogiska skickligheten kan antingen visas genom behörighetskraven enligt ovan för professorer. Alternativt kan den visas genom uppvisad skicklighet i forsknings- och utvecklingsarbete samt genom visat ledarskap som bidragit till tydlig nytta inom näringsliv eller annan verksamhet utanför högskolan. Vetenskaplig eller konstnärlig skicklighet värderas var för sig, tillsammans eller i förening med skicklighet av annat slag, d v s sådan skicklighet som förvärvats i yrkeslivet utanför högskolan.

- **Gästprofessor**

En person som annars inte är anställd vid Linnéuniversitetet kan anställas som gästprofessor. Gästprofessor anställs genom beslut av rektor.

- **Biträdande lektor**

Biträdande lektor – en anställning som genom forskning och pedagogisk meritering ges möjlighet att efter anställningen som biträdande lektor kunna befordras till lektor med tillsvidareanställning.

Innehållet i anställningen ska till övervägande del bestå av forskning.

Anställningen skall också ge en god möjlighet till pedagogisk meritering genom såväl undervisning på olika nivåer som annan pedagogisk meritering såsom högskolepedagogisk utbildning.

Biträdande lektorat skall om inte särskilda skäl talar emot utlysas internationellt.

De bedömningsgrunder som ska tillämpas vid en befordran skall specificeras vid utlysningen av det biträdande lektoratet. Ansökan och prövning om befordran till lektor ska ske inom anställningsperioden som biträdande lektor.

8.2 Lokalt reglerade lärarbefattningar som kan tidsbegränsas enligt LAS

- **Gästlärare enligt LAS**

En person som annars inte är anställd vid Linnéuniversitetet kan anställas som gästlärare och benämns därvid gästlektor eller gästadjunkt.

- **Adjunkt**

Se mer under 3.4 *Behörighetskrav och bedömningsgrunder för en universitetsadjunkt.*

- **Seniorprofessor**

En professor kan i samband med pension anställas som seniorprofessor och tidsbegränsas enligt lagen om anställningsskydd. Anställningen ska vara mycket väl motiverad utifrån verksamhetens behov.

8.3 Tidsbegränsade anställningar enligt Avtal om tidsbegränsad postdoktor

En anställning som postdoktor är ej en läroanställning.

Avtalet gäller arbetstagare som anställs som postdoktor och som i huvudsak ska bedriva forskning. Även undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna, dock till högst en femtedel av arbetstiden.

En förutsättning är att arbetstagaren inte tidigare varit anställd som postdoktor med stöd av detta avtal under mer än ett år inom samma eller närliggande ämnesområde vid samma lärosäte/myndighet.

Utöver vad som följer av bestämmelserna i lagen om anställningsskydd får en postdoktor anställas tills vidare dock längst två år. Anställningen får förlängas om det finns särskilda skäl.

8.4 Tidsbegränsade anställningar enligt Avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare

Med adjungerad lärare (dock inte adjungerad professor (HF 11 §)) avses en deltidsanställning av en arbetstagare som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn. Syftet med en adjungerad anställning är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en utbildning av hög kvalitet.

Omfattningen av en adjungeringsanställning ska utgå från verksamhetens krav. För närvarande är omfattningen på en sådan anställning normalt ca 20% av en heltidsanställning.

En adjungerad lärare får anställas tillsvidare, dock längst två år. En sådan anställning får förnyas.

8.5 Tidsbegränsade anställningar enligt Lagen om anställningsskydd (LAS)

I lagens 5§ framgår att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. För allmän visstidsanställning
2. För vikariat
3. För säsongarbete, och
4. När arbetstagaren har fyllt 67 år.

För att en anställning inte ska övergå i en tillsvidareanställning när en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i en allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, skall tidsbegränsade anställningar beredas för avslut i god tid, innan anställningen upphör. En tidsbegränsad anställning får inte förlängas så att den övergår i en tillsvidareanställning utan medgivande av rektor.

9 ÖVRIGA BESTÄMMELSER

9.1 Överklagande

HF 12 kap 2§

Till Överklagandenämnden för högskolan får följande beslut av en högskola överklagas:

- 1. beslut om anställning vid en högskola, med undantag av beslut om anställning som doktorand eller som lektor vid en befordran enligt 4 kap. 12 c §,*
- 2. beslut enligt 4 kap. 13 § att avslå en ansökan om befordran,*

Överklagande ställs till Överklagandenämnden för högskolan, men lämnas in till Linnéuniversitetet.

9.2 Avbryta ett anställningsförfarande

Ett beslut att avbryta ett anställningsförfarande fattas av samma instans som skulle ha fattat beslutet om anställning. Ett sådant beslut får inte överklagas (21 § Anställningsförordningen; 1994:373).

10 ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER

Anställningar beslutade med stöd av övergångsbestämmelserna är lokalt reglerade i ”Anställningsordning för anställning av lärare vid Linnéuniversitetet , Dnr: LNU 2012/359”.

Övergångsbestämmelser gällande anställning för forskarassistent och biträdande lektor (meriteringsanställningar), de äldre bestämmelserna får tillämpas till utgången av mars 2018 – anställningen kan förlängas enligt äldre bestämmelser. Detta innebär att en biträdande lektor kan anställas till utgången av mars 2018 och fyra år framåt enligt gamla bestämmelserna i HF. (lokalt reglerat i ”Anställningsordning för anställning av lärare vid Linnéuniversitetet”, Dnr: LNU 2012/359).

HF 4 kap

/Rubriken upphör att gälla U:2017-10-01/

Anställning för meritering

12 a §/Upphör att gälla U:2017-10-01/ En lärare får anställas tills vidare, dock längst fyra år, i syfte att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och få meriter som kan ge behörighet för en annan läroanställning som det ställs högre krav på behörighet för. Anställningen får förnyas om det på grund av lärarens sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst sex år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras undantag från första stycket.

Behörig att anställas enligt första stycket är den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst sju år före ansökningstidens utgång. Förordning (2012:523).

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

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras undantag från första stycket. Förordning (2012:523).

- **Anställning för meritering**

En lärare kan anställas för att få meriter för en annan läroanställning som det ställs högre krav på behörighet för. Linnéuniversitetet tillämpar möjligheten genom två typer av meriteringsanställningar. Innehållet i anställningen ska till övervägande del bestå av forskning. Anställningen skall också ge en god möjlighet till pedagogisk

meritering genom såväl undervisning på olika nivåer som annan pedagogisk meritering såsom högskolepedagogisk utbildning. I den sammanlagda bedömningen av skickligheten läggs särskild vikt vid en bedömning av de sökandes potential till en framgångsrik karriär som lärare och forskare. Anställningen är högst fyra år om inte särskilda skäl föreligger.

Meriteringsanställningar skall i normalfallet utlysas internationellt.

Forskarassistent – en anställning som genom forskning och pedagogisk meritering ges möjlighet att meritera sig för en anställning som lektor eller professor.

Biträdande lektor – en anställning som genom forskning och pedagogisk meritering ges möjlighet att efter anställningen som biträdande lektor kunna befordras till lektor eller professor. Kraven på den vetenskapliga/ konstnärliga skickligheten samt pedagogiska skickligheten för en befordran skall specificeras vid utlysningen av det biträdande lektoratet.

2017:844

1. Denna förordning träder i kraft den 1 oktober 2017.
2. De nya bestämmelserna i 4 kap. 4 a och 12 c §§ och bestämmelserna i 4 kap. 12 a och 13 §§ och 12 kap. 2 § i den nya lydelsen får tillämpas för anställningsförfaranden som påbörjas efter ikraftträdandet och ska tillämpas i anställningsförfaranden som påbörjas efter den 1 april 2018.
3. Om de nya bestämmelserna i 4 kap. 4 a och 12 c §§ och bestämmelserna i 4 kap. 12 a och 13 §§ och 12 kap. 2 § i den nya lydelsen inte tillämpas för ett anställningsförfarande som påbörjas före den 1 april 2018, ska de äldre bestämmelserna i 4 kap. 12 a § tillämpas för anställningen.
4. De äldre bestämmelserna i 4 kap. 12 a § gäller fortfarande för en anställning som lärare för meritering, om läraren har anställts före den 1 oktober 2017.