



Skandinavien nordligaste tekniska universitet
Forskning & utbildning i världsklass

Regel

Beslutsdatum
2022-01-20

Beslutsfattare
Universitetsstyrelsen

Anställningsordning

Dnr 684-2021

Innehållsförteckning

| | |
|--|----|
| 1. Anställningsordning | 4 |
| 1.1 Lärarbefattningar vid Luleå tekniska universitet | 4 |
| 2. Mål, värderingar och etik | 5 |
| 3. Strategier för rekrytering av lärare | 6 |
| 3.1 Kallelse till anställning som professor | 6 |
| 3.2 Senior professor | 6 |
| 4. Arbetsuppgifter för olika lärarbefattningar | 7 |
| 4.1 Professor | 7 |
| 4.1.1 Professor tillika ämnesföreträdare | 7 |
| 4.2 Biträdande professor | 7 |
| 4.3 Universitetslektor | 8 |
| 4.4 Biträdande universitetslektor | 8 |
| 4.5 Universitetsadjunkt | 8 |
| 4.6 Adjungerad lärare | 8 |
| 4.7 Gästlärare | 8 |
| 4.8 Forskare | 8 |
| 4.9 Postdoktor | 9 |
| 5. Behörighetskrav för olika befattningar | 10 |
| 5.1 Professor | 10 |
| 5.1.1 Professor tillika ämnesföreträdare | 11 |
| 5.2 Professor inom konstnärlig verksamhet | 11 |
| 5.3 Biträdande professor | 11 |
| 5.4 Universitetslektor | 12 |
| 5.5 Universitetslektor inom konstnärlig verksamhet | 13 |
| 5.6 Biträdande universitetslektor | 13 |
| 5.7 Universitetsadjunkt | 13 |
| 5.8 Adjungerad professor | 14 |
| 5.9 Adjungerade lärare | 14 |
| 5.10 Gästlärare | 14 |
| 5.11 Forskare | 14 |

| | |
|---|----|
| 5.12 Postdoktor | 14 |
| 5.13 Dispens..... | 15 |
| 6. Bedömningsgrunder | 16 |
| 6.1 Vetenskaplig skicklighet | 16 |
| 6.2 Konstnärlig skicklighet..... | 16 |
| 6.3 Pedagogisk skicklighet..... | 16 |
| 6.4 Övriga bedömningsgrunder | 17 |
| 7. Beredning och beslut av anställningsärenden..... | 18 |
| 7.1 Rekryteringsgrupp | 18 |
| 7.2 Anställningsnämnder | 18 |
| 7.3 HR-specialist | 18 |
| 7.4 Prövning till högre behörighet..... | 18 |
| 7.5 Sakkunnigprövning..... | 19 |
| 7.6 Beslut om anställning..... | 19 |
| 7.7 Överklagan | 19 |

1. Anställningsordning

Anställningsordningen är en lokal föreskrift som reglerar anställning av lärare och beslutas av universitetsstyrelsen. Bestämmelserna i anställningsordningen bygger i huvudsak på de regler som återfinns i Högskolelagen (HL), Högskoleförordningen (HF) och Lag om offentlig anställning (LOA).

Syftet med universitetets anställningsordning är att skapa och upprätthålla ett gemensamt synsätt angående mål, etik och arbetsgång vid rekrytering av lärare.

Anställningsordningen kompletteras med utförligare information i dokumentet ”Riktlinjer för lärarrekrutering”. Där återfinns beredningsordning, arbetsordning, praktisk tillämpning samt exempel som konkretiserar anställnings- och befordringskriterier i anställningsordningen.

1.1 Lärarbefattningar vid Luleå tekniska universitet

Följande lärarkategorier används vid Luleå tekniska universitet och omfattas av anställningsordningen:

- Professor tillika ämnesföreträdare
- Professor
- Konstnärlig professor
- Senior professor
- Adjungerad professor
- Gästprofessor
- Biträdande professor
- Universitetslektor
- Konstnärlig universitetslektor
- Biträdande universitetslektor
- Forskare
- Postdoktor
- Universitetsadjunkt
- Konstnärlig universitetsadjunkt
- Adjungerad universitetslektor och adjungerad universitetsadjunkt, adjungerad klinisk adjunkt
- Gästlärare och gästforskare.

2. Mål, värderingar och etik

Målet för universitetets rekryteringsarbete är att alla anställda på lärarbefattningar ska uppfylla formella behörighetskrav, vara skickliga inom sitt yrke, ha utvecklingspotential samt känna ansvar och engagemang för sitt arbete och för universitetets utveckling. De värderingar som framgår i universitetets vision och verksamhetsidé ska även präglade rekryteringsarbetet.

Rekryteringsprocessen ska kännetecknas av objektivitet, saklighet, rättssäkerhet och transparens där lika villkor och jämställdhet alltid beaktas. Universitetet har som statlig myndighet ett särskilt ansvar för detta. God etik är att vara ärlig, saklig och konsekvent i rekryteringsärenden och att vara uppmärksam på hur man själv bildar sig en uppfattning om annan person. Jävsituationer får inte förekomma. Kravet på god etik gäller vid alla former av anställningar.

Universitetet är en del av det internationella vetenskapssamhället och dess verksamhet innefattar en personal- och kompetensförsörjning med etnisk och kulturell mångfald. Enligt Högskolelagen ska jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas i högskolornas verksamhet. Erfarenhet, kunskap och kreativitet från ska tillvaratas för att få bästa möjliga kvalitet i verksamheten. Vid varje rekrytering ska universitetet aktivt söka och pröva kandidater och beakta både jämställdhetsaspekten och universitetets rekryteringsmål.

3. Strategier för rekrytering av lärare

Den grundläggande utgångspunkten i rekryteringsarbetet vid Luleå tekniska universitet är att anställa medarbetare med högsta kompetens när det gäller vetenskaplig, konstnärlig, pedagogisk och annan skicklighet. Det ska därför göras en helhetsbedömning av den sökandes samlade kompetens och skicklighet ur ett verksamhetsperspektiv.

Universitetets strategier för att förverkliga övergripande mål när det gäller kompetensförsörjning är

- att i första hand professorer, biträdande professorer och universitetslektorer ska anställas som lärare
- att anställa lärare som avlagt doktorsexamen eller har motsvarande konstnärliga kvalifikationer
- att kallelseförfarande för anställning av professor som är av särskild betydelse för verksamheten ska användas restriktivt
- att alla anställningar ska planeras och bedömas utifrån en långsiktig kompetensförsörjningsplan för att säkerställa framtida behov
- att tillsvidareanställning av universitetsadjunkt kan ske då särskilda skäl föreligger. En kompetensutvecklingsplan måste då upprättas
- att satsa på kompetensutveckling av lärare, till exempel pedagogisk utveckling, för att kunna hålla hög nivå i undervisning och forskning
- att anställa adjungerade lärare och gästlärare för utbyte med företag, andra universitet, myndigheter, skola och samhället i övrigt. Adjungerad lärare och gästlärare utgör viktiga länkar till omvärlden. Denna form av samverkan ger värdefulla impulser för förnyelse och utveckling.

3.1 Kallelse till anställning som professor

Högskoleförordningen möjliggör kallelseförfarande utan utannonsering för anställning som professor som är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan. Vid anställning av en professor (inbegripet adjungerad professor) ska sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten (4 kap 7 § HF). Vad som utgör särskild betydelse ska dokumenteras och godkännas av Rektor i varje enskilt fall. Kallelseförfarande ska användas restriktivt.

3.2 Senior professor

Senior professor anställs under en tidsbegränsad period och i normalfallet en omfattning på 10-20 % då arbetsgivaren bedömer att det är särskilt motiverat utifrån verksamhetens behov, till exempel då det finns behov av speciell kompetens, behov av att överbrygga nyrekrytering eller när personen är mottagare av externt finansierat forskningsanslag. Anställningsformen är i normalfallet tänkt för den som tidigare har haft en professorsanställning vid Luleå tekniska universitet och avslutat anställningen med ålderspension.

Behörighetskrav och bedömningsgrunder är normalt de samma som för anställning av professor vid Luleå tekniska universitet. Undantag kan göras då det är motiverat utifrån anställningens innehåll, tidslängd och den anställdas kompetens i övrigt.

4. Arbetsuppgifter för olika lärarbefattningar

Det är universitetets uppgift att anordna utbildning som vilar på vetenskaplig och/eller konstnärlig grund samt på beprövad erfarenhet. Det är vidare universitetets uppgift att samverka med det omgivande samhället och att informera om universitets verksamhet samt att verka för att forskningsresultat sprids och kommer till nytta. (1 kap 2 § HL)

I en lärares arbetsuppgifter ingår utbildning, forskning samt administrativt arbete. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet både vetenskapligt/konstnärligt och pedagogiskt samt den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid universitetet. (3 kap 1 § HL)

Det är verksamhetens krav och behov i enlighet med vad som kommer till uttryck i Högskolelag och Högskoleförordning enligt ovan samt lokala verksamhetsbeslut vid universitet som styr arbetsuppgifterna för universitetets lärare, oavsett befattning. Typiska arbetsuppgifter för de olika lärarbefattningarna anges nedan.

4.1 Professor

Professorer ska normalt vara engagerade både i universitetets utbildning, pedagogiska utvecklingsarbete och i forskning. För en professor ingår även att följa ämnets internationella utveckling samt att handleda doktorander. Professorer förutsätts bidra till universitetets utvecklingsarbete, ansvara för att externa forskningsmedel tillförs ämnet och stå till förfogande för uppdrag inom ledning och administration. En professor har utöver detta ansvar för att utveckla hela eller delar av forskningen samt den pedagogiska verksamheten inom ämnet.

För professorer på vetenskaplig grund ingår även att handleda doktorander, leda forskningsprojekt och kommunicera dess resultat via akademiska publikationer, samt vara aktiv inom forskningssamhället inom det egna ämnet.

För professorer på konstnärlig grund ingår även att handleda doktorander i deras konstnärliga arbete, kommunicera resultat i och genom konstnärlig output samt vara aktiv inom det egna fältets konstvärld.

4.1.1 Professor tillika ämnesföreträdare

Utöver arbetsuppgifterna för professor ska en ämnesföreträdare leda och utveckla forskningsämnet som innefattar forskning och utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå.

Ämnesföreträdaren har ett särskilt ansvar för att säkerställa finansiering av verksamheten och för kontakter med det omgivande samhället. Ämnesföreträdaren ska alltid vara professor och utses av Rektor.

4.2 Biträdande professor

Biträdande professorer ska normalt vara engagerade i både universitetets utbildning, pedagogiska utvecklingsarbete och forskning. För en biträdande professor ingår även att följa ämnets internationella utveckling samt att handleda doktorander. Biträdande professorer förutsätts bidra till universitetets utvecklingsarbete, verka för att externa forskningsmedel tillförs ämnet och stå till förfogande för lednings- och administrativa uppdrag.

För biträdande professorer ingår även att leda forskningsprojekt och kommunicera dess resultat via akademiska publikationer, samt vara aktiv inom forskningssamhället inom det egna ämnet.

4.3 Universitetslektor

Universitetslektorer ska normalt vara engagerade i både universitets utbildning, pedagogiska utvecklingsarbete och forskning. För en universitetslektor ingår även att följa ämnets internationella utveckling samt att handleda doktorander. Universitetslektorer förutsätts bidra till universitetets utvecklingsarbete, bidra till att externa forskningsmedel tillförs ämnet och delta i/visa intresse för lednings- och administrativa uppdrag.

För universitetslektorer inom annan än konstnärlig verksamhet ingår även att delta i forskningsprojekt och kommunicera dess resultat via akademiska publikationer, samt vara aktiv inom forskningssamhället inom det egna ämnet.

För universitetslektorer inom konstnärlig verksamhet ingår även att delta i konstnärligt utvecklingsarbete och kommunicera dess resultat genom konstnärliga verk, samt vara aktiv inom det egna fältet.

4.4 Biträdande universitetslektor

Biträdande universitetslektor ska under anställningstiden meritiera sig för prövning till universitetslektor och ska normalt vara engagerad i universitetets utbildning, pedagogiska utvecklingsarbete och forskning.

4.5 Universitetsadjunkt

Arbetsuppgifterna för universitetsadjunkt består i huvudsak av undervisning och pedagogiskt utvecklingsarbete.

4.6 Adjungerad lärare

Med adjungerad lärare avses en läraranställning på deltid av någon som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn. Professor, universitetslektor, universitetsadjunkt (och klinisk universitetsadjunkt) kan adjungeras. Arbetsuppgifterna för adjungerad lärare är normalt forskning, handledning och undervisning.

4.7 Gästlärare

En gästlärare har sin huvudanställning inom universitets- och högskolesektorn vid ett annat lärosäte eller motsvarande. Professor, biträdande professor, universitetslektor, universitetsadjunkt (och klinisk universitetsadjunkt) samt forskare kan anställas som gästlärare.

Arbetsuppgifterna för gästlärare är normalt forskning, handledning och undervisning.

4.8 Forskare

Arbetsuppgifterna för forskare är i huvudsak forskning. Undervisning och pedagogiskt utvecklingsarbete kan ingå i arbetsuppgifterna.

4.9 Postdoktor

Arbetsuppgifterna för postdoktor är i huvudsak forskning. Undervisning och pedagogiskt utvecklingsarbete kan ingå i arbetsuppgifterna med högst 20 % av arbetstiden.

5. Behörighetskrav för olika befattningar

Alla meriter den sökande åberopar ska vara dokumenterade och styrkta.

5.1 Professor

Behörig att anställas som professor är den som visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Lika stor omsorg ska ägnas prövningen av den pedagogiska som den vetenskapliga skickligheten.

För att uppfylla kraven för att anställas som professor ska den sökande

- vara framstående inom sitt ämnesområde och däri uppvisa en originell och nyskapande vetenskaplig verksamhet av god internationell standard, omfattande en total vetenskaplig produktion som motsvarar minst tre doktorsavhandlingar
- uppvisa akademiskt ledarskap, exempelvis via
 - forskningsrelaterade förtroendeuppdrag såsom sakkunnig, opponent och ledamot i betygsnämnd
 - leda nationella och eller internationella forskningsprojekt
 - erfarenhet att i konkurrens söka och beviljas externa medel för forsknings- och utvecklingsprojekt
 - erfarenhet av interna ledaruppdrag inom universitet
- uppvisa förmåga till samverkan med det omgivande samhället, exempelvis via
 - tillgängliggöra ny kunskap för det omgivande samhället
 - införliva samhällliga behov i forsknings- och/eller utbildningssammanhang
- inneha erfarenhet av handledning på forskarutbildningsnivå och om inte synnerliga skäl finns ha varit huvudhandledare för minst en doktorand hela tiden från antagning fram till doktorsexamen
- visat pedagogisk skicklighet.¹

Vid rekrytering av professor kan vikt läggas vid den prognos som man kan göra för framtida vetenskaplig verksamhet och vid kvalitet snarare än kvantitet. För rekrytering av professor i tillämpade ämnen ska det tydligt framgå i anställningsprofilen om erfarenhet av kvalificerad forskning och utveckling inom industri eller annan extern verksamhet kan vägas in i den vetenskapliga skickligheten.

Vid prövning för högre behörighet till professor ska den sökande dessutom

- genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande totalt 15 hp, varav 7,5 hp ska motsvara universitetets behörighetsgivande högskolepedagogiska kurs
- genomgått handledarutbildning.

¹ För exempel på vad som menas med pedagogisk skicklighet för de olika nivåerna se Riktlinjer för pedagogisk skicklighet

5.1.1 Professor tillika ämnesföreträdare

Utöver behörighetskraven för professor ska vid rekrytering av professor tillika ämnesföreträdare särskild vikt läggas vid ledarskapsförmåga, exempelvis genom

- erfarenhet av personalansvar, konflikthantering, personalutveckling
- självkännedom och förmåga att reflektera över egna ledarerfarenheter
- att uppvisa erfarenhet av budgetansvar eller annat ekonomiskt ansvar.

5.2 Professor inom konstnärlig verksamhet

Behörig att anställas som professor inom konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet. Lika stor omsorg ska ägnas prövningen av den pedagogiska som den konstnärliga skickligheten.

För att uppfylla kraven för att anställas som professor ska den sökande

- uppvisa ledarskap inom det konstnärliga området genom att driva och utveckla konstnärlig produktion/forskning inom ämnet
- uppvisa förmåga till samverkan med det omgivande samhället exempelvis genom att
 - utveckla konstnärlig produktion
 - tillgängliggöra ny kunskap för det omgivande samhället
 - införliva samhällliga behov i utbildningssammanhang
- vara framstående inom sitt ämnesområde och uppvisa en omfattande originell och nyskapande konstnärlig verksamhet av god internationell standard
- ha dokumenterad erfarenhet av att söka och beviljas externa medel för konstnärliga forsknings- och utvecklingsprojekt
- uppvisa pedagogisk skicklighet.²

Vid rekrytering kan vikt läggas vid den prognos som man kan göra för framtida konstnärlig verksamhet och då vid kvalitet snarare än kvantitet.

Vid prövning för högre behörighet till konstnärlig professor ska den sökande dessutom ha

- genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande totalt 15 hp, varav 7,5 hp ska motsvara universitetets behörighetsgivande högskolepedagogiska kurs och
- genomgått handledarutbildning.

5.3 Biträdande professor

Behörig att anställas som biträdande professor är den som visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Lika stor omsorg ska ägnas prövningen av den pedagogiska och den vetenskapliga

²Se Riktlinjer för pedagogisk skicklighet

skickligheten.

För att uppfylla kraven för att anställas som biträdande professor ska den sökande

- uppvisat en forskningsprofil med tydlig progression efter avhandlingsarbetet och vetenskapliga bidrag motsvarande minst två doktorsavhandlingar
- verkat som självständig forskare, exempelvis via
 - forskningsrelaterade förtroendeuppdrag såsom som sakkunnig eller granskare
 - erfarenhet av att i konkurrens sökt och beviljats externa medel för forsknings- och utvecklingsprojekt
 - deltagit i nationella och/eller internationella forskningsprojekt och publicerat sig tillsammans med forskare i andra forskarmiljöer än den egna
- inneha erfarenhet av handledning på forskarutbildningsnivå och agerat som biträdande handledare för minst en doktorand under minst två år, om det inte finns synnerliga skäl för annat
- visat pedagogisk skicklighet³
- genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 7,5 hp, alternativt på annat sätt ha förvärvat motsvarande kunskaper
- förmåga till samverkan med det omgivande samhället, exempelvis genom att
 - tillgängliggöra ny kunskap för det omgivande samhället
 - införliva samhällliga behov i forsknings- och/eller utbildningssammanhang.

Vid prövning för högre behörighet till biträdande professor ska den sökande dessutom ha

- genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande totalt 15 hp, varav 7,5 hp ska motsvara universitetets behörighetsgivande högskolepedagogiska kurs och
- genomgått handledarutbildning.

5.4 Universitetslektor

Behörig att anställas som universitetslektor är den som

³ Se Riktlinjer för pedagogisk skicklighet

- avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig⁴ kompetens eller har någon annan yrkesskicklighet⁵ som är av betydelse med hänsyn till anställningen
- visat pedagogisk skicklighet⁶
- genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 7,5 hp, alternativt på annat sätt ha förvärvat motsvarande kunskaper.

5.5 Universitetslektor inom konstnärlig verksamhet

Behörig att anställas som universitetslektor inom konstnärlig verksamhet är den som

- har konstnärlig kompetens motsvarande doktorsexamen eller har avlagt konstnärlig doktorsexamen
- är framstående inom sitt ämnesområde och uppvisar en omfattande originell och nyskapande konstnärlig verksamhet av god nationell standard
- visat pedagogisk skicklighet.⁷
- genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 7,5 hp, alternativt på annat sätt ha förvärvat motsvarande kunskaper.

5.6 Biträdande universitetslektor

Behörig att anställas som biträdande universitetslektor är den som

- avlagt doktorsexamen, eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen.

I första hand bör den komma i fråga för anställning som har avlagt doktorsexamen högst fem år före ansökningstidens utgång. 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.

5.7 Universitetsadjunkt

Behörighet att anställas som universitetsadjunkt är den som

- avlagt högskoleexamen om minst 180 högskolepoäng eller motsvarande⁸
- visat pedagogisk skicklighet⁹

⁴ Med "motsvarande vetenskaplig kompetens" avses utländsk forskarutbildning eller övrig vetenskaplig meritering utan avlagd doktorsexamen såsom industriforskning.

⁵ Behörighetsgrunden "annan yrkesskicklighet" kan gälla för en universitetslektor som ska undervisa i en utbildning där beprövad erfarenhet är väsentlig. Vid universitetet ska för denna behörighetsgrund gälla lång och synnerligen kvalificerad relevant yrkeserfarenhet utanför undervisnings- och forskningssektorn. Tyngdpunkten i yrkesskickligheten ska ligga inom utveckling och nyskapande. Yrkesskickligheten ska vara väl dokumenterad och kunna utsättas för en kvalitativ granskning. Examen från grundläggande högskoleutbildning ska föreligga.

⁶ Se Riktlinjer för pedagogisk skicklighet

⁷ Se Riktlinjer för pedagogisk skicklighet

⁸ Vid universitetet ska för behörighetsgrunden "motsvarande kompetens" i huvudsak gälla utländsk akademisk grundexamen.

⁹ Se Riktlinjer för pedagogisk skicklighet

- genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 7,5 hp eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper.

5.8 Adjungerad professor

En adjungerad professor ska vara ledande specialist i den miljö han/hon har sin huvudsakliga sysselsättning. En adjungerad professor ska bedriva verksamhet av hög kvalitet inom sitt ämnesområde. Kvalificerad erfarenhet från industri eller annan verksamhet utanför universitetet tillmäts stor vikt vid rekryteringen av adjungerade professorer, framförallt inom tillämpade ämnen. Vid prövningen av den tilltänkte innehavarens kompetens kan vikt läggas vid annan skicklighet än vetenskaplig, konstnärlig och pedagogisk skicklighet. Sådan skicklighet kan utgöras av kvalificerad konstnärlig, teknisk eller annan yrkesmässig skicklighet som är av betydelse med hänsyn till ämnets innehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

Anställningsprofilens innehåll för en adjungerad professor är normalt mer avgränsad än för en anställning som professor. I de fall särskild vikt läggs vid teknisk, konstnärlig eller annan yrkesmässig skicklighet bör man speciellt beakta om den föreslagna lämnat självständiga bidrag till utvecklingen inom sitt yrkesområde och är ledande specialist inom det område som omfattas av ämnesbeskrivningen i anställningsprofilen.

5.9 Adjungerade lärare

För, adjungerad universitetslektor och adjungerad universitetsadjunkt gäller i princip samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av motsvarande lärare. Det ligger dock i anställningens natur att den adjungerade lärarens kompetensområde kan vara mer praktiskt inriktad och baserad på kvalificerad tillämpad erfarenhet inom yrkesområdet.

5.10 Gästlärare

För anställning av gästlärare och gästforskare gäller samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av motsvarande lärare. Vid anställning som gästprofessor kan prövning ske i enlighet med universitetets riktlinjer för anställning av professor i de fall personen inte redan har meriterat sig till denna nivå vid det egna universitetet.

5.11 Forskare

Behörig att anställas som forskare är den som har avlagt doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen.

5.12 Postdoktor

Behörig att anställas som postdoktor är den som

- avlagt doktorsexamen, eller konstnärlig doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen.

I första hand bör den komma i fråga för anställning som har avlagt doktorsexamen/konstnärlig doktorsexamen högst tre år före ansökningstidens utgång. Om det finns särskilda skäl kan doktorsexamen/konstnärlig doktorsexamen ha avlagts tidigare. Med särskilda skäl menas ledighet

på grund av sjukdom, föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag, eller liknande omständigheter.

5.13 Dispens

Om en biträdande professor, universitetslektor eller universitetsadjunkt vid rekrytering inte uppfyller kravet på genomgången högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande ska den rekryterade senast inom två år efter det att anställningen tillträts slutföra sådan utbildning. Prefekten vid institutionen ansvarar för att tillse att utbildningen genomförs inom ovan given tid. Denna dispens gäller inte vid prövning för högre behörighet.

6. Bedömningsgrunder

Nedan redovisas utgångspunkter för bedömning av vetenskaplig, konstnärlig och pedagogisk skicklighet, samt för övriga bedömningsgrunder. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten.

6.1 Vetenskaplig skicklighet

Bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet är:

- doktorsexamen i relevant ämnesområde eller motsvarande vetenskaplig kompetens
- kvalitet och kvantitet i vetenskaplig produktion
- nationell och internationell spridning av forskningsresultat
- potential att driva och utveckla forskning i ämnet.

6.2 Konstnärlig skicklighet

Bedömningsgrunder för konstnärlig skicklighet är:

- kvalitet i konstnärligt arbete
- erkännande av kollegor och samhälle
- utbildning inom konstnärligt område
- potential att driva och utveckla forskning eller utvecklingsarbete i ämnet.

6.3 Pedagogisk skicklighet

Pedagogisk skicklighet visas genom en pedagogisk meritportfölj där följande bedömningsgrunder är:

- **undervisningserfarenhet** — den sökande visar en bred erfarenhet på högskolenivå av olika roller och undervisningsformer
- **undervisningsskicklighet** — den sökande har god förmåga att planera, genomföra och utvärdera undervisning och examination som stöttar studenters lärande
- **utveckling och förnyelse** — den sökande har visat god förmåga att utveckla och förnya den egna pedagogiska praktiken
- **pedagogiskt/reflekterande förhållningssätt** — den sökande visar kunskaper och förmåga att formulera sina pedagogiska utgångspunkter och ställningstaganden
- **samverkan** — den sökande samverkar med kollegor och omgivande samhälle för ökad undervisningsskicklighet och pedagogisk utveckling
- **högskolepedagogisk kunskapsutveckling** — den sökande har dokumenterat och offentliggjort sin praktik och högskolepedagogiskt grundade reflektion
- **pedagogiskt ledarskap** — den sökande har axlat ett pedagogiskt ledarskap och i sitt arbete uppnått positiva resultat för högskolepedagogisk utveckling.¹⁰

¹⁰ För exempel på vad som menas med pedagogisk skicklighet för de olika nivåerna se Riktlinjer för pedagogisk skicklighet

6.4 Övriga bedömningsgrunder

För varje rekrytering ska det i anställningsprofilen fastställas vilka övriga bedömningsgrunder som ska gälla vid rekrytering och hur dessa ska vägas mot varandra. Följande bedömningsgrunder kan exempelvis tillämpas:

- graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet.
- graden av skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal inom universitetet.
- graden av administrativ skicklighet som är av betydelse med hänsyn till ämnesinnehåll och till de arbetsuppgifter som ingår i anställningen.
- förmåga att samverka med det omgivande samhället.
- förmåga att erhålla externa forsknings- och utvecklingsmedel.
- förmåga att informera om forskning och utvecklingsarbete.

Därutöver ska hänsyn tas till andra sakliga grunder som till exempel universitetets jämställdhetsmål.

7. Beredning och beslut av anställningsärenden

7.1 Rekryteringsgrupp

Vid varje rekrytering av lärare utses en rekryteringsgrupp med uppgift att leda det enskilda rekryteringsärendet. Målet för rekryteringsgruppens arbete ska vara att söka fram lämpliga kandidater och planera arbetet så att rekryteringen sker smidigt och med god kvalitet.

Vid rekrytering av professor och professor tillika ämnesföreträdare ska Rektor eller den Rektor ger i uppdrag utse en rekryteringsgrupp. Rekryteringsgruppen ska bestå av en företrädare för Rektor, företrädare för institutionen (normalt prefekten samt en till två ytterligare representanter) och en HR-specialist. Vid rekrytering av övriga lärare utser prefekt rekryteringsgrupp. I alla rekryteringsgrupper ska kvinnor och män vara jämställt representerade, om det inte föreligger särskilda skäl vilka ska framgå av beslutet.

7.2 Anställningsnämnder

Universitetet använder permanenta anställningsnämnder vid rekrytering av professorer, biträdande professorer, adjungerade professorer, universitetslektorer, biträdande universitetslektorer och adjungerade universitetslektorer. I en sådan grupp ska kvinnor och män vara jämställt representerade om det inte föreligger synnerliga skäl. (4 kap 5 § HF) Vid tillsättningen av ledamöter ska en jämn spridning av ledamöter från olika ämnesområden eftersträvas. Anställningsnämndernas ledamöter utses genom beslut av Rektor på förslag från aktuell fakultetsnämnd.

7.3 HR-specialist

En HR-specialist ansvarar för beredning av anställningsnämndernas ärenden och ger administrativt och konsultativt stöd till anställningsnämnder, institutioner och sökande under rekryteringsprocessen. Vid rekrytering av professor tillika ämnesföreträdare ingår en HR-specialist i rekryteringsgruppen. HR-specialisten är föredragande i samband med beslut i anställningsärenden samt bidrar med sin yrkeskompetens i rekryteringen.

7.4 Prövning till högre behörighet

En biträdande universitetslektor ska efter ansökan prövas till universitetslektor under förutsättning att behörighetskraven för en universitetslektorsanställning är uppfyllda. Vid prövning krävs dessutom att den biträdande universitetslektorn under anställningstiden självständigt, i avsevärd omfattning och med hög kvalitet bidragit till universitetets forskning samt visat god pedagogisk skicklighet. Ytterligare bedömningsgrunder kan ha fastställts för prövningen, samtidigt som anställningsprofilen för biträdande lektor fastställdes. Universitetslektor ska efter godkänd prövning anställas tillsvidare.

För biträdande lektorer där rekrytering påbörjats före 1 april 2018 äger arbetsgivaren rätt att besluta om prövning till högre behörighet.¹¹ Vid prövning för högre behörighet innebär den nya titeln att läraren förväntas utföra mer kvalificerade arbetsuppgifter inom ramen för sin anställning vid Luleå tekniska universitet. Forskare och postdoktorer har inte möjlighet att söka prövning till högre behörighet.

¹¹ Krav för prövning till universitetslektor, se kap 5.6.

Prövning till högre behörighet görs normalt inom ämnet för anställningen. Ligger ämnet för anställningen mycket långt från ämnet för doktorsavhandlingen kan prövning göras i ämnet för denna. Prövning kan ske i ett närliggande ämne om det finns särskilda skäl som t.ex. förändring av ämnesstrukturer eller är av särskild vikt för universitetets verksamhet och den anställde bedöms ha kompetens inom ämnet.

Anställd som ansökt om prövning till högre behörighet men inte funnits behörig till högre kompetens efter prövning i anställningsnämnden, har normalt inte rätt att bli prövad förrän tidigast 12 månader efter datum för beslutet om avslag.

7.5 Sakkunnigprövning

Vid anställning av lärarbefattningar som bereds av anställningsnämnden, ska sakkunnig-bedömning om de sökandes skicklighet inhämtas om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten. Ett uteslutande av sakkunnigförfarandet kan tillämpas vid anställning av vikarierande universitetslektor för anställningar upp till tolv månader. En sådan anställning utan sakkunnigförfarande får inte förlängas.

Vid bedömning av vetenskaplig respektive konstnärlig skicklighet ska de sakkunniga ha meriterat sig på vetenskaplig respektive konstnärlig grund inom aktuellt område. Sakkunniga ska vara verksamma utanför Luleå tekniska universitet om det inte finns synnerliga skäl.

Om en bedömning hämtas in från två eller fler personer, ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl. (4 kap 6 § HF)

Vid anställning av professor, biträdande professor, adjungerad professor och adjungerad biträdande professor ska minst två sakkunniga bedöma sökandes skicklighet, kompetenskravet för dessa sakkunniga är professor/motsvarande.

Universitetslektor och adjungerad universitetslektor bedöms av två sakkunniga. Kompetensnivån för dessa ska vara minst docent/motsvarande. Vid rekrytering av konstnärlig universitetslektor är kompetenskravet på sakkunniga minst en universitetslektor och en professor.

För biträdande universitetslektor gäller att en sakkunnig med kompetensnivå minst docent/motsvarande ska bedöma den sökandes skicklighet.

För anställning av forskare, postdoktor och universitetsadjunkt krävs ingen sakkunnigbedömning.

7.6 Beslut om anställning

Professorer, seniora professorer, adjungerade professorer och biträdande professorer anställs alltid genom beslut av rektor. Rektor kan delegera beslut om anställning av övriga lärarkategorier till prefekt.

7.7 Överklagan

Beslut om anställning vid en högskola får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan i de fall som framgår av 12 kap. 2 § HF. Även beslut enligt 4 kap 13 § HF om att avslå en ansökan om befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor får överklagas enligt 12 kap. 2 § HF