HÖGSKOLAN I BORÅS

Dnr: 333-24

Anställningsordning vid Högskolan i Borås

Publicerad	Högskolans styrdokument
Beslutsfattare	Styrelsen för Högskolan i Borås
Beslutsstöd	2 kap. 2 § p. 9 Högskoleförordningen 5 kap. 4 § p. 9 Styrelsens organisations- och beslutsordning
Beslutsdatum	2024-06-12
Version	13
Sammanfattning	Anställningsordningen är ett styrdokument som anger de regler som gäller vid anställning och befordran av lärare. Anställningsordningen beskriver de lärarkategorier som finns vid högskolan, samt vilka behörighetskrav och bedömningsgrunder som tillämpas vid rekrytering och befordran. Syftet med högskolans anställningsordning är att skapa och upprätthålla ett gemensamt synsätt angående anställningsformer och arbetsgång vid rekrytering av lärare, samt att säkerställa kravet på offentlig insyn, rättssäkerhet och transparens.

Innehåll

1 Anställningsordning 3
2 Strategisk kompetensförsörjning 3
3 Läraranställningar vid Högskolan i Borås 4
3.1 Annan personal i undervisning 5
4 Behörighet och bedömningsgrunder 5
4.1 Professor 5
4.2 Gästprofessor 6
4.3 Adjungerad professor 7
4.4 Biträdande professor 7
4.5 Universitetslektor 8
4.6 Biträdande universitetslektor 10
4.7 Postdoktor 11
4.8 Universitetsadjunkt 12
4.9 Adjungerade lärare 13
4.10 Lärare inom konstnärlig verksamhet 13
4.11 Seniora lärare 14
5 Befordran – akademisk karriärväg 14
5.1 Befordran biträdande universitetslektor till universitetslektor 14
6 Handläggning 15
6.1 Anställningsunderlag och anställningsprofil 15
6.2 Ämnes- eller områdesbenämning 15
6.3 Annonsering 15
6.4 Beredningsgrupp 15
6.5 Sakkunniga 16
6.6 Förenklat förfarande 16
6.7 Kallelse 16
6.8 Beslut om anställning och befordran 16
6.9 Avbryta anställningsförfarande 16
7 Överklagande 17

Tillämpliga föreskrifter

Anställningsförordningen (1994:373) (AF)
Diskrimineringslagen (2008:567) (DL)
Högskoleförordningen (1993:100) (HF)
Högskolelagen (1992:1434) (HL)
Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)
Lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA)
Regeringsformen (1974:152) (RF)

Fastställd av högskolestyrelsen	2003-06-05, dnr 192-03-10
Reviderad av högskolestyrelsen att gälla från 2024-07-01	2024-06-12, dnr 333-24

1 Anställningsordning

Anställningsordningen är ett styrdokument som anger de regler som gäller vid anställning av lärare. Anställningsordningen beskriver också de lärarkategorier som finns vid högskolan, samt vilka behörighetskrav och bedömningsgrunder som tillämpas vid rekrytering och befordran av lärare.

Syftet med högskolans anställningsordning är att skapa och upprätthålla ett gemensamt synsätt angående anställningsformer och arbetsgång vid rekrytering av lärare, samt att säkerställa kravet på offentlig insyn, rättssäkerhet och transparens.

Anställningsordningen beslutas av högskolans styrelse (2 kap. 2 § HF) efter förslag från Forsknings- och utbildningsnämnden och Nämnden för konstnärlig forskning och utbildning. Rektor kan besluta om ändringar i anställningsordningen som följer av ändring i lag eller förordning samt ändringar som inte är av principiell betydelse.

Anställningsordningen kompletteras med utförligare information som återfinns i dokumentet ”Regler vid rekrytering och befordran av lärare”. Där framgår handläggning av rekryterings- och befordringsärenden samt praktisk tillämpning av anställningsordningen i enskilda delar.

2 Strategisk kompetensförsörjning

I den konkurrensutsatta och föränderliga akademiska miljön är strategisk kompetensförsörjning avgörande för att säkerställa en forsknings- och utbildningsmiljö med hög kvalitet. Högskolan strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare genom att rekrytera, behålla och säkra befintlig kompetens, motivera och utveckla medarbetarna och förnya verksamheten. Rekrytering ska ske utifrån verksamhetens strategiska kompetensförsörjningsplan.

En grundläggande utgångspunkt i rekryteringsarbetet är att högskolan ska söka personer med bästa möjliga kompetens i varje rekrytering. Vid anställningar ska avseende fästas enbart vid sakliga grunder, så som förtjänst och skicklighet (12 kap. 5 § 2 st RF). Skicklighet ska sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat (4 § 2 st LOA).

I rekryteringsarbetet utgår Högskolan i Borås utifrån följande strategier:

- När det finns behov att nyanställa lärare ska lärare med avlagd doktorsexamen rekryteras i första hand.
- Högskolan strävar efter trygga och långsiktiga anställningsförhållanden och huvudregeln är tillsvidareanställningar.
- Huvudregeln är att alla anställningar ska annonseras externt så att de som är intresserade har möjlighet att söka för att högskolan ska få bästa möjliga kompetens.
- Arbeta för en jämn könsfördelning vid anställning.

Högskolan i Borås arbetar strategiskt för ökad mångfald, jämställdhet och tillgänglighet och har som övergripande mål att alla individer; sökande, studenter och anställda, ska ha lika villkor och lika möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Högskolan ska vid all rekrytering främja lika villkor, jämställdhet och mångfald. Högskolan ska säkra lika rättigheter och möjligheter genom transparenta processer och rutiner som bygger på högskolans vision, mål och strategier samt arbetet med jämställdhetsintegrering.

3 Lärаranställningar vid Högskolan i Borås

För utbildning och forskning ska det finnas professorer och lektorer anställda som lärare vid högskolorna. Anställningen som professor är den främsta anställningen som lärare. Regeringen meddelar föreskrifter om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som ska gälla vid anställning av professorer och lektorer. (3 kap. 2 § HL)

Om inte någonting annat följer av föreskrifter som meddelas av regeringen, bestämmer varje högskola själv vilka kategorier av lärare utöver professor och lektor som skall anställas där, samt om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som skall gälla vid anställning av sådana lärare. (3 kap. 6 § HL)

Vid högskolan i Borås finns följande lärаranställningar:
Professor
Gästprofessor
Adjungerad professor
Biträdande professor
Universitetslektor
Biträdande universitetslektor
Postdoktor
Universitetsadjunkt
Adjungerad lärare (adjungerad biträdande professor, adjungerad universitetslektor, adjungerad universitetsadjunkt)
Lärare inom konstnärlig verksamhet
Senior professor/biträdande professor/universitetslektor/universitetsadjunkt

Den beslutade befattningsstrukturen för lärare är tänkt att svara mot de mångskiftande behov av personal som krävs för att Högskolan i Borås ska kunna fullfölja sina olika uppdrag och för att garantera en verksamhet av högsta kvalitet. Genom kontinuerlig kompetensutveckling och ett transparent befordringssystem ska den anställde ges goda möjligheter att utveckla sin skicklighet som lärare.

I en lärares arbetsuppgifter får det ingå att ha hand om utbildning eller forskning[1] 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. (3 kap. 1 § HL)

I högskolornas uppgift ska det ingå att samverka med det omgivande samhället och informera om sin verksamhet samt verka för att forskningsresultat tillkomna vid högskolan kommer till nytta. (1 kap. 2 § HL)

Det åligger högskolan att som arbetsgivare besluta om i vilken omfattning lärare, oavsett befattning, ska ha hand om utbildning, forskning och/eller utvecklingsarbete samt

[1] Vad som sägs om forskning i denna anställningsordning avser även konstnärlig forskning om inte något annat anges särskilt.

administration[2]. Vidare ingår att besluta om lärarnas medverkan i högskolans uppgift att samverka med det omgivande samhället och informera om sin verksamhet samt verka för att forskningsresultat tillkomna vid högskolan kommer till nytta.

3.1 Annan personal i undervisning

Vid sidan om lärarbefattningarna får även annan personal medverka i undervisningen vid högskolan. Dessa befattningar ska dock inte ses som lärarbefattningar, undervisning utförs inom ramen för anställningen. Den som regelbundet medverkar i undervisning ska ha god pedagogisk förmåga och kan ges möjlighet att genomgå högskolepedagogisk utbildning.

4 Behörighet och bedömningsgrunder

4.1 Professor

Behörighet

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. (4 kap. 3 § HF)

För anställning som professor ska den sökande kunna redovisa forskning på hög internationell nivå. Sökande ska vara internationellt publicerad i för ämnet erkända forskningstidskrifter och/eller monografier/böcker/utställningar eller motsvarande. Sökande ska också ha god förmåga att leda, utveckla och administrera utbildnings- och forskningsverksamhet.

Sökande ska ha god förmåga att huvudhandleda forskarstuderande till doktorsexamen, samt ha genomgått forskarhandledarutbildning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper.

Sökande ska uppfylla de övriga krav som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är relevanta samt uppvisa sådana personliga egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl. Vid rekrytering av professor i tillämpade ämnen ska det tydligt framgå i anställningsprofilen om erfarenhet av kvalificerad forskning och utveckling inom industrin eller annan extern verksamhet kan vägas in i bedömningen av forskningsskickligheten.

Ett generellt behörighetskrav för tillsvidareanställning som lärare är genomgången högskolepedagogisk utbildning om minst 10 veckors heltidsstudier. En anställd som saknar högskolepedagogisk utbildning och som inte heller bedöms ha förvärvat motsvarande kunskaper på annat sätt bör genomgå sådan utbildning under de två första åren av anställningen.

[2] Lokalt arbetstidsavtal för lärare dnr 663-16.

Bedömningsgrunder

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. (4 kap. 3 § HF)

Bedömning vid rekrytering och befordran av professor utgår från:

- Bredd och djup i forskning.
- Originalitet i forskning/forskning och konstnärligt arbete.
- Bidrag till den internationella utvecklingen av ämnet.
- Bidrag till det internationella vetenskapssamhället.
- Erfarenhet av att leda och utveckla utbildnings- och forskningsverksamhet, såsom forskningsprojekt, forskargrupper och utbildnings- och forskningsmiljöer.
- Erhållen forskningsfinansiering.
- Erhållna utmärkelser, stipendier eller liknande.
- Erfarenhet av huvudhandledarskap för, i normalfallet, minst en forskarstuderande från forskarutbildningsstart till disputation.
- Vetenskaplig/konstnärlig ämneskunskap och ämnesdidaktisk kunskap
- Bredd och djup i pedagogisk verksamhet.
- Ett vetenskapligt väl förankrat förhållningssätt till undervisning och lärande i högre utbildning.
- Erfarenhet av pedagogisk kompetensutveckling och pedagogiskt utvecklingsarbete.
- Pedagogisk lednings- och organiseringsförmåga.
- Erfarenhet av samverkan inom akademin och med det omgivande samhället inom utbildning, forskning och konstnärlig verksamhet.
- Administrativ skicklighet och ledningsförmåga.

De övriga bedömningsgrunder som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är relevanta ska också beaktas.

4.2 Gästprofessor

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. (5 kap. 12 § HF)

Syftet med en anställning som gästprofessor är att högskolan, genom att tillfälligt knyta en fastare kontakt med en person från i första hand annat universitet eller högskola, skapar utrymme för nya impulser avseende pedagogisk och/eller forskningsverksamhet. Gästprofessorn ska normalt ha sin huvudsakliga verksamhet förlagd till något annat svenskt eller utländskt lärosäte eller till någon annan samhällssektor av betydelse för högskolan.

Vid rekrytering av gästprofessor kan förenklat förfarande tillämpas, se Regler vid rekrytering och befordran av lärare dnr 760-18.

Behörighet och bedömningsgrunder
För anställning som gästprofessor gäller samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av professor.

4.3 Adjungerad professor

En adjungerad professor anställs tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tolv år. (4 kap. 11 § HF)

Den som innehar en anställning som adjungerad professor ska ha sin huvudsakliga sysselsättning utanför högskoleväsendet. 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.

Vid rekrytering av adjungerad professor kan förenklat förfarande tillämpas, se Regler vid rekrytering och befordran av lärare dnr 760-18.

Behörighet och bedömningsgrunder
För anställning som adjungerad professor gäller samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av professor. Det ligger dock i anställningens natur att kompetensområdet kan vara mer begränsat. Vid prövning av den tilltänkte innehavarens kompetens kan vikt läggas vid annan skicklighet än vetenskaplig 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.

I de fall särskild vikt läggs vid konstnärlig, teknisk eller annan yrkesmässig skicklighet bör man speciellt beakta om den föreslagna lämnat självständiga bidrag till utvecklingen inom sitt yrkesområde och har dokumenterat sig som ledande specialist inom det område som omfattas av ämnesbeskrivningen i anställningsprofilen.

Kvalificerad erfarenhet från industrin eller annan verksamhet utanför högskolan tillmäts stor vikt vid rekrytering av adjungerade professorer.

4.4 Biträdande professor

Behörighet
Behörig att anställas som biträdande professor är den som visat såväl vetenskaplig/konstnärlig skicklighet som pedagogisk skicklighet. Den vetenskapliga/konstnärliga och pedagogiska skickligheten motsvarar docentkompetens enligt Regler för antagning av oavlönad docent vid Högskolan i Borås, dnr 028-19.

Därutöver ska sökande ha förmåga att leda, utveckla och administrera utbildnings- och forskningsverksamhet. Sökande ska också ha god förmåga att handleda forskarstuderande till doktorsexamen som huvudhandledare.

Sökande ska uppfylla de övriga krav som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är relevanta samt uppvisa sådana personliga egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl.

Ett generellt behörighetskrav för tillsvidareanställning som lärare är genomgången högskolepedagogisk utbildning om minst 10 veckors heltidsstudier. En anställd som saknar högskolepedagogisk utbildning och som inte heller bedöms ha förvärvat motsvarande kunskaper på annat sätt ska genomgå sådan utbildning under de två första åren av anställningen.

Bedömningsgrunder
Som bedömningsgrunder vid anställning av en biträdande professor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten.

Bedömningsgrunder för vetenskaplig/konstnärlig och pedagogisk skicklighet hänvisas till Regler för antagning av oavlönad docent vid Högskolan i Borås, dnr 028-19.

I övrigt utgår bedömning vid rekrytering och befordran av biträdande professor från:

- Erfarenhet av att leda och utveckla forskningsverksamhet såsom forskningsprojekt.
- Erfarenhet av handledning på såväl avancerad nivå som forskarnivå, för i normalfallet alla delar i forskarutbildningsprocessen från start till disputation.
- Erfarenhet av samverkan inom akademin och med det omgivande samhället inom utbildning, forskning och konstnärlig verksamhet
- Administrativ skicklighet och ledningsförmåga

De övriga bedömningsgrunder som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är relevanta ska också beaktas.

4.5 Universitetslektor

Behörighet

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. (4 kap. 4 § HF)

Med ”motsvarande vetenskaplig kompetens” avses utländsk forskarutbildning eller vetenskaplig meritering utan avlagd doktorsexamen såsom t ex industriforskning.

Behörighetsgrunden ”annan yrkesskicklighet” kan gälla för en universitetslektor som ska undervisa i en utbildning där beprövad erfarenhet är väsentlig. Vid högskolan ska för denna behörighetsgrund gälla gedigen och synnerligen väl kvalificerad relevant yrkeserfarenhet utanför undervisnings- och forskningssektorn.

Sökande ska uppfylla de övriga krav som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är relevanta samt uppvisa sådana personliga egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl.

Ett generellt behörighetskrav för tillsvidareanställning som lärare är genomgången högskolepedagogisk utbildning om minst 10 veckors heltidsstudier. En anställd som saknar högskolepedagogisk utbildning och som inte heller bedöms ha förvärvat motsvarande kunskaper på annat sätt ska genomgå sådan utbildning under de två första åren av anställningen.

Bedömningsgrunder

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. (4 kap. 4 § HF)

Bedömning vid rekrytering och befordran av universitetslektor utgår från:

- Bredd och/eller djup i forskningen.
- Originalitet i forskning/forskning och konstnärligt arbete.
- Bidrag till det internationella vetenskapssamhället.
- Förutsättningar till forskningsfinansiering.
- Erhållna utmärkelser, stipendier eller liknande.
- Vetenskaplig/konstnärlig ämneskunskap och ämnesdidaktisk kunskap.
- Bredd och djup i pedagogisk verksamhet.
- Kunskap om studenters lärande och förutsättningar för lärande inom högre utbildning.
- Ett vetenskapligt väl förankrat förhållningssätt till undervisning och lärande i högre utbildning.
- Erfarenhet av pedagogisk kompetensutveckling och pedagogiskt utvecklingsarbete.
- Pedagogisk lednings- och organiseringsförmåga.
- Erfarenhet av samverkan inom akademin och med det omgivande samhället inom utbildning, forskning och konstnärlig verksamhet.
- Administrativ skicklighet och ledningsförmåga.
- Om behörighetskravet yrkesskicklighet använts är bedömningsgrunden kvalificerad yrkeserfarenhet med anknytning till aktuellt ämnesområde, med beaktande av omfattning, bredd och djup samt betydelse för yrkesområdet.

De övriga bedömningsgrunder som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är relevanta ska också beaktas.

4.6 Biträdande universitetslektor

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 universitetslektor. En anställning enligt första stycket får förnyas, dock högst sammanlagt två år, om det på grund av den biträdande universitetslektorns sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen. (4 kap. 12 a § HF)

Biträdande universitetslektorer har rätt att ansöka om befordran till universitetslektor vid Högskolan i Borås, se avsnitt 6 Befordran.

Behörighet

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 anställningen som biträdande universitetslektor 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. (4 kap. 4 a § HF)

Med ”motsvarande vetenskaplig kompetens” avses utländsk forskarutbildning eller vetenskaplig meritering utan avlagd doktorsexamen såsom t ex industriforskning.

Sökande ska uppfylla de övriga krav som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är relevanta samt uppvisa sådana personliga egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl.

Bedömningsgrunder

Som bedömningsgrunder vid anställning av en biträdande universitetslektor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla.

Bedömning vid rekrytering och befordran av biträdande universitetslektor utgår från:

- Bredd och/eller djup i forskningen.
- Originalitet i forskning/forskning och konstnärligt arbete.
- Bidrag till det internationella vetenskapssamhället.
- Erfarenhet av samverkan inom akademin och med det omgivande samhället inom utbildning, forskning och konstnärlig verksamhet.

De övriga bedömningsgrunder som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är relevanta ska också beaktas.

4.7 Postdoktor

Postdoktorer anställs i enlighet med centralt kollektivavtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor[3]. Postdoktorer ska i huvudsak bedriva forskning. Även undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna, dock till högst en femtedel av arbetstiden.

Postdoktorer får anställas tillsvidare, dock längst under en tid om minst två år och högst tre år. Anställningen får förlängas, om det krävs för att uppnå syftet med anställningen. Den totala anställningstiden får dock inte överstiga tre år. Utgångspunkten är att anställning som postdoktor avser arbete på heltid.

Utöver vad som anges ovan får anställningen förlängas om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer, tjänstgöring inom totalförsvaret, eller liknande omständigheter samt klinisk tjänstgöring eller för ämnesområdet relevant tjänstgöring/uppdrag. Med särskilda skäl avses också föräldraledighet under anställningen. Vid sådan föräldraledighet ska arbetstagaren erbjudas möjlighet till förlängning motsvarande minst ledighetens omfattning.

Behörighet

Behörig att anställas som postdoktor är den som har avlagt doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. I första hand bör den komma ifråga för anställning som har avlagt doktorsexamen högst tre år före ansökningstidens utgång. Om det finns särskilda skäl kan doktorsexamen ha avlagts tidigare. Med särskilda skäl menas ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller liknande omständigheter.[4]

Sökande ska uppfylla de övriga krav som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är relevanta samt uppvisa sådana personliga egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl.

Bedömningsgrunder

Som bedömningsgrunder vid anställning av en postdoktor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla.

Bedömning vid rekrytering av postdoktor utgår från:

- Bredd och/eller djup i forskningen.
- Originalitet i forskning/forskning och konstnärligt arbete.
- Bidrag till det internationella vetenskapssamhället.
- Erfarenhet av samverkan inom akademin och med det omgivande samhället inom utbildning, forskning och konstnärlig verksamhet.

De övriga bedömningsgrunder som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är relevanta ska också beaktas.

[3,4] Central kollektivavtal tecknat 2021-11-19.

4.8 Universitetsadjunkt

Behörighet

Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt examen på magisternivå eller har motsvarande vetenskaplig/konstnärlig kompetens.

Med ”motsvarande vetenskaplig/konstnärlig kompetens” avses utländsk examen motsvarande magisternivå.

Huvudregeln för tillsvidareanställning som universitetsadjunkt är avlagd examen på magisternivå. Vid synnerliga skäl kan behörighetskravet istället vara yrkesskicklighet av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

Sökande ska uppfylla de övriga krav som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är relevanta samt uppvisa sådana personliga egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl.

Ett generellt behörighetskrav för tillsvidareanställning som lärare är genomgången högskolepedagogisk utbildning om minst 10 veckors heltidsstudier. En anställd som saknar högskolepedagogisk utbildning och som inte heller bedöms ha förvärvat motsvarande kunskaper på annat sätt ska genomgå sådan utbildning under de två första åren av anställningen.

Bedömningsgrunder

Som bedömningsgrunder vid anställning av en universitetsadjunkt ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla.

Bedömning vid rekrytering och befordran av universitetsadjunkt utgår från:

- Aktuella ämnesmässiga kunskaper.
- Yrkesmässiga färdigheter inom aktuellt ämnesområde.
- Bredd och djup i pedagogisk verksamhet.
- Ett vetenskapligt förankrat förhållningssätt till undervisning och lärande.
- Kunskap om studenters lärande och förutsättningar för lärande inom högre utbildning.
- Erfarenhet av samverkan med det omgivande samhället.
- Administrativ skicklighet och ledningsförmåga.
- Om behörighetskravet yrkesskicklighet använts är bedömningsgrunden kvalificerad yrkeserfarenhet med anknytning till aktuellt ämnesområde, med beaktande av omfattning, bredd och djup samt betydelse för yrkesområdet.

De övriga bedömningsgrunder som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är relevanta ska också beaktas.

4.9 Adjungerade lärare (adjungerade biträdande professor, adjungerad universitetslektor och adjungerad universitetsadjunkt)

Syftet med adjungerade anställningar är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i ordinarie verksamheten samt att förstärka högskolans kompetens inom ett prioriterat ämnesområde. Anställning av adjungerade lärare kan i många fall leda till en ökad samverkan mellan högskolan och omvärlden.

En adjungerad biträdande professor, adjungerad universitetslektor eller adjungerad universitetsadjunkt anställs tills vidare, dock längst två år. En sådan anställning får förnyas. För närvarande är omfattningen på en sådan anställning normalt ca 20 % av en heltidsanställning. Det förutsätts att läraren har sin huvudsakliga anställning utanför universitets- och högskolesektorn.[5]

Behörighet och bedömningsgrunder
För anställning av adjungerade lärare gäller i normalfallet samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av respektive lärarkategori. Dock ligger det i anställningens natur att den adjungerade lärarens kompetensområde kan vara mer begränsat.

Vid prövning av den tilltänkte innehavarens kompetens kan vikt läggas vid annan skicklighet än vetenskaplig 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.

I de fall särskild vikt läggs vid konstnärlig, teknisk eller annan yrkesmässig skicklighet bör man speciellt beakta om den föreslagna lämnat självständiga bidrag till utvecklingen inom sitt yrkesområde.

Kvalificerad erfarenhet från industrin eller annan verksamhet utanför högskolan tillmäts stor vikt vid rekryteringen av adjungerade lärare.

4.10 Lärare inom konstnärlig verksamhet

En lärare inom konstnärlig verksamhet får anställas tills vidare, dock längst fem år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfattas högst 10 år. (4 kap. 10 § HF)

Huvudalternativet vid Högskolan i Borås är anställning tillsvidare.

Behörighet och bedömningsgrunder
För anställning av lärare inom konstnärlig verksamhet gäller i normalfallet samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av respektive lärarkategori.

[5] Centralt kollektivavtal tecknat 14 december 2011.

4.11 Seniora lärare

Den som anställs som senior professor, senior biträdande professor, senior universitetslektor eller senior universitetsadjunkt är den som före sin pensionsavgång varit anställd som professor, biträdande professor, universitetslektor eller universitetsadjunkt.

Anställningen ska i normalfallet gälla högst sex månader och kan därefter förlängas, om det finns särskilda skäl till detta.

Anställning av professorer och andra lärare efter pensionsavgång ska inte grundas på högskoleförordningen.

Behörighet och bedömningsgrunder

Behörighetskraven och bedömningsgrunder för anställning som senior lärare är desamma som för motsvarande tillsvidareanställd lärarkategori, dock med undantaget för kravet om högskolepedagogisk utbildning.

5 Befordran – akademisk karriärväg

Lärare som är tillsvidareanställd som biträdande professor, universitetslektor eller universitetsadjunkt eller är anställd som biträdande universitetslektor enligt HF 4 kap § 12 a ska, efter ansökan från läraren eller på initiativ från arbetsgivaren, ges möjlighet att inom ramen för sin anställning bli prövad för befordran till en högre befattning. Prövningen ska ske med lika stor omsorg och noggrannhet och med beaktande av samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som tillämpas vid nyrekrytering. Ämnesområdet för den högre befattningen ska vara samma eller i nära anslutning som för grundanställningen. Befordringsmöjligheten innebär förutsättningar för disputerade lärare att långsiktigt utveckla forskning, undervisning och samverkan.

Prövning för befordran kan i normalfallet inte ske förrän tidigast sex månader efter det att man erhållit sin tillsvidareanställning. Detta gäller dock inte vid ansökan från biträdande universitetslektor till universitetslektor.

För beskrivning av beredning av befordran, se Regler för rekrytering och befordran, dnr 760-18.

5.1 Befordran biträdande universitetslektor till universitetslektor

En biträdande lektor som är anställd enligt HF 4 kap 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 HF 4 kap § 4 a andra stycket har bestämt ska tillämpas i ett ärende om befordran till lektor. En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som lektor. (4 kap 12 c § HF)

6 Handläggning

Rekryteringsprocessen ska kännetecknas av saklighet, rättssäkerhet och transparens. Högskolan har som statlig myndighet ett särskilt ansvar för detta. Jävsituationer får inte förekomma.

För ytterligare beskrivning av handläggningsprocessen, se Regler vid rekrytering och befordran av lärare vid Högskolan i Borås, dnr 760-18.

6.1 Anställningsunderlag och anställningsprofil

En framgångsrik rekrytering förutsätter ett tydligt anställningsunderlag med en profil utifrån ämnesbenämning, ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, behörighet och övriga kvalifikationskrav. Anställningsunderlaget är grunden för annonsen och påverkar därmed rättssäkerhet och effektivitet i den fortsatta processen. I anställningsunderlaget redogörs för de nödvändiga behörighetskrav som gäller för den specifika anställningen utifrån definierade arbetsuppgifter och verksamhetens behov.

6.2 Ämnes- eller områdesbenämning

En läraranställnings ämnesområde formuleras mot bakgrund av högskolans övergripande planering. Stor omsorg ska ägnas åt anställningens benämning och innehåll samt huruvida en särskild ämnesbeskrivning ska formuleras eller inte.

Ämnesbenämningen ska normalt utgöras av ”ämne” eller ett undervisnings-område/huvudområde[6]. För att högskolan ska uppnå en långsiktig kompetensförsörjning och ökad mångfald är utgångspunkten att anställningens ämnesbenämning ska formuleras brett. Om särskilda skäl finns kan dock en inriktning specificeras.

Om särskilda verksamhetsskäl föreligger kan, efter prövning, en ämnes- eller områdesbenämning ändras under pågående anställning. Ansökan om ändrad ämnes- eller områdesbenämning kan ske tidigast tre år efter erhållen tillsvidareanställning. I normalfallet ska sakkunniggranskning tillämpas. Beslut om ändrad ämnes- eller områdesbenämning fattas av rektor/prefekt efter förordande av nämnd eller av nämnd utsett utskott.

6.3 Annonsering

Huvudregeln är att läraranställning ska ledigkungöras genom annonsering eller informeras om genom likvärdigt förfarande. Lediga anställningar ska i normalfallet utlysas på högskolans hemsida, officiella anslagstavla och på Arbetsförmedlingens hemsida. Utöver detta görs i varje specifik rekrytering en bedömning om vilka annonseringskanaler som är relevanta. För att främja internationalisering och breddad rekrytering bör annonsering ske internationellt om anställningen inte har krav på svenska. Ansökningstiden bör i normalfallet vara minst tre veckor. Information om ledig anställning behöver inte lämnas om särskilda skäl föreligger.

6.4 Beredningsgrupp

Läraranställningar som fordrar vetenskaplig, konstnärlig eller yrkesmässig kompetens bereds av nämnd eller av nämnd utsett utskott.

[6] Universitetskanslersämbetet, Standard för svensk indelning av forskningsämnen

6.5 Sakkunniga

Vid Högskolan i Borås gäller att två sakkunniga ska bedöma sökandes skicklighet vid anställning tillsvidare av professor (även tidsbegränsade anställningar som adjungerad professor och gästprofessor), biträdande professor och universitetslektor samt vid anställning av biträdande universitetslektor. Vid rekrytering av postdoktor sker prövning i normalfallet av en intern sakkunnig. Sakkunnigutlåtande behöver inte inhämtas om det är uppenbart obehövligt för prövning av skickligheten.

Vid utseende av sakkunniga ska högskolan försäkra sig om att det inom sakkunniggruppen finns kompetens att bedöma den pedagogiska skickligheten.

Om bedömning hämtas in från två eller flera personer ska både män och kvinnor vara representerade om inte synnerliga skäl föreligger.

6.6 Förenklat förfarande

Vid anställning av lärare med tidsbegränsade anställningar kan ett förenklat förfarande tillämpas. Ett förenklat förfarande innebär att beredning av nämnd eller av nämnd utsett utskott och sakkunniggranskning kan uteslutas i vissa fall.

6.7 Kallelse

I enlighet med 4 kap 7 § Högskoleförordningen kan högskolan kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan. Om så sker, ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse dokumenteras. Kallelseförfarandet ska användas restriktivt.

6.8 Beslut om anställning och befordran

Beslut om anställning och befordran av professor, adjungerade professor, gästprofessor och biträdande professor fattas av rektor och får inte delegeras.

Beslut om anställning och befordran rörande lärarbefattningar utöver professor, adjungerad professor, gästprofessor och biträdande professor fattas av akademichef[7].

Beslutsfattaren avgör om föredragning ska ske innan beslut.

Beslut om vem som anställts ska snarast tillkännages genom anslag på högskolans anslagstavla, jämte hänvisning om hur man överklagar.

6.9 Avbryta anställningsförfarande

Rekryteringen kan avbrytas om till exempel rekryteringsunderlaget är otillräckligt eller om det har tillkommit nya omständigheter som gör att anställning inte kan ske.

Beslut om avbrytande av anställningsförfarande gällande professor, adjungerade professor, gästprofessor och biträdande professor fattas av rektor. Beslut om avbrytande av anställningsförfarande för övriga lärarkategorier fattas av akademichef[8].

[7,8] Rektors organisations- och beslutsordning, dnr 080-23.

Beslutet om att avbryta anställningsförfarandet behöver inte motiveras till sökande och går inte att överklaga.

7 Överklagande

Högskolans beslut om anställning får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan (ÖNH) enligt 12 kap. 2 § HF. I annat fall får beslut överklagas endast om det är medgivet i annan författning än förvaltningslagen.