

Anställningsordning vid Högskolan i Borås

Fastställd av högskolestyrelsen

2003-06-05, dnr 192-03-10

Reviderad av högskolestyrelsen att gälla från 2019-07-01

2019-06-12, dnr 761-18

Beslutad med stöd av: 5 kap. 4 § p. 9 styrelsens organisations- och beslutsordning (SOB).

Ansvarig funktion: HR

Innehåll

1	Anställningsordning	3
2	Läroanställningar	3
3	Rekryteringsstrategier.....	5
4	Lika villkor	5
5	Behörighet och bedömningsgrunder.....	6
5.1	Professor.....	6
5.2	Gästprofessor	7
5.3	Adjungerad professor	8
5.4	Biträdande professor	8
5.5	Universitetslektor	10
5.6	Biträdande universitetslektor	12
5.7	Postdoktor	13
5.8	Universitetsadjunkt	14
5.9	Adjungerade lärare (adjungerade biträdande professor, universitetslektor och universitetsadjunkt)	15
5.10	Lärare inom konstnärlig verksamhet.....	15
5.11	Seniora lärare	16
6	Befordran.....	16
6.1	Biträdande universitetslektor	17
7	Beredning	17
7.1	Anställningsunderlag och anställningsprofil.....	17
7.2	Ämnes- eller områdesbenämning.....	17

7.3	Annonsering.....	18
7.4	Beredningsgrupp.....	18
7.5	Sakkunniga.....	18
7.6	Förenklat förfarande.....	18
7.7	Kallelse.....	18
7.8	Beslut om anställning och befordran.....	18
7.9	Avbryta anställningsförfarande.....	19
8	Överklagande.....	19

Förkortningar

AF	Anställningsförordningen (1994:373)
AO	Anställningsordningen
HF	Högskoleförordningen (1993:100)
HL	Högskolelagen (1992:1434)
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
DL	Diskrimineringslagen (2008:567)

1 Anställningsordning

Anställningsordningen är en lokal föreskrift som reglerar anställning av lärare och beslutas av högskolans styrelse 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.

Syftet med högskolans anställningsordning är att skapa och upprätthålla ett gemensamt synsätt angående anställningsformer och arbetsgång vid rekrytering av lärare.

Anställningsordningen kompletteras med utförligare information som återfinns i dokumentet ”Regler vid rekrytering och befordran av lärare”. Där framgår beredning, arbetsordning samt praktisk tillämpning av anställningsordningen i enskilda delar.

2 Läraranställningar

Nedanstående lärarkategorier används vid Högskolan i Borås och omfattas av anställningsordningen. Tabellen ger en förenklad översikt över de anställningsformer som är möjliga för respektive lärarkategori vid högskolan.

Anställning	Tillsvidare anställning	Prov-anställning (LAS)	HF	Vikariat (LAS)	Visstid (LAS)	Kollektiv-avtal
Professor	JA	NEJ	JA	NEJ	NEJ	NEJ
Gästprofessor	NEJ	NEJ	JA	NEJ	NEJ	NEJ
Adjungerad professor	NEJ	NEJ	JA	NEJ	NEJ	NEJ
Biträdande professor	JA	JA	NEJ	JA	JA ¹	NEJ
Universitetslektor	JA	JA	JA	JA	JA ¹	NEJ
Biträdande universitetslektor	NEJ	NEJ	JA	NEJ	NEJ	NEJ
Postdoktor	NEJ	NEJ	NEJ	NEJ	NEJ	JA
Universitetsadjunkt	JA	JA	NEJ	JA	JA ¹	NEJ
Adjungerad bitr. professor/lektor/adjunkt	NEJ	NEJ	NEJ	NEJ	NEJ	JA
Lärare inom konstnärlig verksamhet	NEJ	NEJ	JA	NEJ	NEJ	NEJ
Seniora lärare	NEJ	NEJ	NEJ	NEJ	JA ²	NEJ

¹ Allmän visstidsanställning LAS § 5.1

² Anställning efter 67 år LAS § 5.4

I en lärares arbetsuppgifter får det ingå att ha hand om utbildning eller forskning³ 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 administration⁴. 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.

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.

2.1 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 ges möjlighet att genomgå högskolepedagogisk utbildning.

³ Vad som sägs om forskning i denna anställningsordning avser även konstnärlig forskning om inte något annat anges särskilt.

⁴ Lokalt arbetstidsavtal för lärare dnr 663-16.

3 Rekryteringsstrategier

En grundläggande utgångspunkt i rekryteringsarbetet är rekrytering av personer med bästa möjliga kompetens när det gäller vetenskaplig, pedagogisk och annan skicklighet.

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.

4 Lika villkor

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 i Borås ska verka för att personer oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder ges möjlighet att söka lediga anställningar. Ett aktivt arbete för jämställdhet och mångfald ingår i högskolans rekryteringsarbete.

Ett av de långsiktiga målen för arbetet med jämställdhet på Högskolan i Borås är att alla yrkesgrupper ska vara kvantitativt jämställda, det vill säga, inget av könen ska vara representerat med mindre än 40 %. Högskolan ska därför öka andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet i ojämsställda yrkesgrupper. När det inte råder en jämställd fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom viss kategori av arbetstagare, ska högskolan vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet.

5 Behörighet och bedömningsgrunder

5.1 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 forskningsverksamhet.

Sökande ska ha god förmåga att huvudhandleda doktorander till doktors-examen, 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.

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 forskningsverksamhet såsom forskningsprojekt och forskargrupper
- Erhållen forskningsfinansiering
- Erhållna utmärkelser, stipendier eller liknande
- Erfarenhet av huvudhandledarskap för, i normalfallet, minst en doktorand från forskarutbildningsstart till disputation, hänsyn ska tas till vedertagen praxis inom respektive ämnesområde
- 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 akademien 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.

5.2 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 sektorssektor 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.

5.3 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.

5.4 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.

Sökande ska ha förmåga att leda, utveckla och administrera 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 och forskargrupper
- Erfarenhet av handledning på såväl avancerad nivå som forskarnivå, för i normalfallet alla delar i forskarutbildningsprocessen från start till disputation. Hänsyn ska tas till vedertagen praxis inom respektive ämnesområde
- Erfarenhet av samverkan inom akademien 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.

5.5 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 lång och synnerligen väl 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. Behörighetsgrunden får inte användas för att komma förbi brist på vetenskapligt kompetenta sökande.

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 akademien 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.

5.6 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 anställda enligt högskoleförordningen efter 2018-04-01 har rätt att ansöka om befordran till universitetslektor vid Högskolan i Borås, se avsnitt 6 Befordran.

Biträdande universitetslektorer anställda enligt högskoleförordningen innan ändringen 2018-04-01 fortsätter sina anställningar enligt tidigare regler och har vid Högskolan i Borås inte befordringsrätt.

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)

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 akademien 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.

5.7 Postdoktor

Postdoktorer anställs i enlighet med centralt kollektivavtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor⁵. 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 två år. Anställningen får förlängas om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter.

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.⁶

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 och befordran 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 akademien och med det omgivande samhället inom utbildning, forskning och konstnärlig verksamhet

^{5,6} Central kollektivavtal tecknat 2008-09-04.

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

5.8 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.

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. Tyngdpunkten i yrkesskickligheten ska ligga inom utveckling och nyskapande.

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
- 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
- Yrkesmässiga färdigheter inom aktuellt ämnesområde
- Erfarenhet av samverkan med det omgivande samhället
- Administrativ skicklighet och ledningsförmåga

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

5.9 Adjungerade lärare (adjungerade biträdande professor, universitetslektor och 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, universitetslektor eller 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.⁷

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.

5.10 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 tills vidare.

⁷ Centralt kollektivavtal tecknat 14 december 2011.

Behörighet och bedömningsgrunder

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

5.11 Seniora lärare

Anställning av medarbetare efter 67 års ålder regleras i Riktlinjer för anställning efter 67 års ålder, dnr 609-14.

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

Anställning av medarbetare efter fyllda 67 år ska göras för viss tid med stöd av LAS § 5.4. Anställning av professorer och andra lärare som fyllt 67 år ska således inte grundas på högskoleförordningen. Benämning av lärare som anställs efter 67 år: senior professor, senior biträdande professor, senior universitetslektor och senior universitetsadjunkt.

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.

6 Befordran

Lärare som är tillsvidareanställd som biträdande professor, universitetslektor eller universitetsadjunkt samt är anställd som biträdande universitetslektor enligt HF 4 kap § 12 a⁸ 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.

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.

⁸ Gäller för anställningsförfaranden som påbörjas efter 2018-04-01.

6.1 Biträdande 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)

7 Beredning

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 beredningsprocessen, se Regler vid rekrytering och befordran av lärare vid Högskolan i Borås, dnr 760-18.

7.1 Anställningsunderlag och anställningsprofil

En framgångsrik rekrytering förutsätter en tydlig anställningsprofil i termer av ämnesbenämning, ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, behörighet och övriga kvalifikationskrav. I den meningen är utformningen av anställningsprofilen som den kommer till uttryck i annonsen av mycket stor betydelse för rättssäkerhet och effektivitet i den fortsatta processen. I anställningsunderlaget redogörs för de nödvändiga behörighetskrav som gäller för den specifika anställningen utifrån definierade arbetsuppgifter.

7.2 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 undervisningsområde/huvudområde⁹. Om särskilda skäl föranleder det ska benämningen utgöras av ”ämne, inriktning subspecialitet”.

Om särskilda verksamhetsskäl föreligger kan efter prövning en ämnes- eller områdesbenämning ändras under pågående anställning.

⁹ Universitetskanslersämbetet, Standard för svensk indelning av forskningsämnen

7.3 Annonsering

Huvudregeln för annonsering är att läroanställning ska ledigklingöras genom annonsering eller informeras om genom likvärdigt förfarande. Lediga anställningar ska i normalfallet utlysas på högskolans hemsida, officiella anslagstavla och på Arbetsförmedlingens hemsida. Ansökningstiden bör vara tre veckor.

7.4 Beredningsgrupp

Läroanställningar som fordrar vetenskaplig, konstnärlig eller yrkesmässig kompetens bereds av nämnderna eller de av nämnderna utsedda utskotten, se Regler vid rekrytering och befordran av lärare vid Högskolan i Borås, dnr 760-18.

7.5 Sakkunniga

Vid Högskolan i Borås gäller att två sakkunniga ska bedöma sökandes skicklighet vid anställning tills vidare 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 obehövt för prövning av skickligheten.

Vid utseende av sakkunniga ska högskolan försäkra sig om att det inom sakkunnigruppen 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.

7.6 Förenklat förfarande

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

7.7 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 se Regler vid rekrytering och befordran av lärare, dnr 760-18. Om så sker, ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse dokumenteras. Kallelseförfarandet ska användas restriktivt.

7.8 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 akademichef¹⁰.

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.

7.9 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 akademichef¹¹.

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

8 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.

Anställningsordningen har fastställts av styrelsen den 5 juni 2003 (dnr 192-03-10).

Revideringar:

11 december 2003 (dnr 192-03-10)

16 juni 2006 (dnr 192-03-10)

9 december 2008 (dnr 622-07-10) med i kraftträdande den 10 december 2008.

17 februari 2010 (dnr 992-09-10) med i kraftträdande den 1 januari 2011.

19 november 2010 (dnr 811-10-10) med i kraftträdande den 1 januari 2011.

14 juni 2012 (dnr 33-11-10) med i kraftträdande den 1 januari 2013.

¹⁰ Rektors organisations- och beslutsordning, dnr 698-18.

¹¹ Rektors organisations- och beslutsordning, dnr 698-18.

22 november 2012 (dnr 33-11-10) med ikraftträdande den 1 januari 2013.

19 februari 2018 (dnr 117-17) med ikraftträdande den 1 april 2018.

12 juni 2019 (dnr 761-18) med ikraftträdande den 1 juli 2019.

Redaktionell ändring (beslut av rektor, ingen ändring i sak)

12 februari 2013 (Biträdande professor punkt 6.3)

Redaktionell ändring enligt styrelsebeslut om konvertering

1 juli 2014.