



Anställningsordning vid Högskolan i Skövde

Nuvarande anställningsordning gäller från och med 2024-04-18 och är beslutad av styrelsen.

Dnr HS 2024/211

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	4
	1.1 Om anställningsordningen	4
	1.2 Förkortningar	4
	1.3 Engelsk översättning av titlar	4
2	Riktlinjer för rekrytering.....	4
3	Anställning av lärare	5
4	Professor	5
	4.1 Engelsk översättning	5
	4.2 Behörighetskrav.....	6
	4.3 Bedömningsgrunder	6
5	Gästprofessor.....	7
	5.1 Engelsk översättning	7
	5.2 Anställning av gästprofessor	7
6	Adjungerad professor	7
	6.1 Engelsk översättning	7
	6.2 Anställning av adjungerad professor.....	7
7	Kallelseförfarande.....	8
8	Biträdande professor	9
	8.1 Engelsk översättning	9
	8.2 Behörighetskrav.....	9
	8.3 Bedömningsgrunder	9
9	Lektor	10
	9.1 Engelsk översättning	10
	9.2 Behörighetskrav.....	10
	9.3 Bedömningsgrunder	11
10	Adjungerad lektor	11
	10.1 Engelsk översättning	11
	10.2 Anställning av adjungerad lektor.....	11
11	Biträdande lektor	12
	11.1 Engelsk översättning	12
	11.2 Anställning av biträdande lektor.....	12
	11.3 Behörighetskrav.....	12
	11.4 Bedömningsgrunder	13

11.5	Övrigt gällande anställning av biträdande lektor.....	13
12	Postdoktor	14
12.1	Engelsk översättning	14
12.2	Anställning av postdoktor.....	14
12.3	Behörighetskrav.....	14
12.4	Bedömningsgrunder	14
13	Adjunkt.....	15
13.1	Engelsk översättning	15
13.2	Behörighetskrav.....	15
13.3	Bedömningsgrunder	15
14	Adjungerad adjunkt.....	16
14.1	Engelsk översättning	16
14.2	Anställning av adjungerad adjunkt.....	16
15	Rekrytering av lärare	17
15.1	Rekryteringsgrupp	17
15.2	Annons och inledande av anställningsförfarande.....	17
15.3	Annonsering	18
15.4	Sakkunnigprövning.....	18
15.5	Urval.....	18
15.6	Beslut om anställning.....	18
16	Befordran	18
16.1	Befordran av biträdande professor.....	18
16.2	Befordran av lektor	19
16.3	Befordran av biträdande lektor.....	19
16.4	Befordran av adjunkt.....	19
16.5	Befordran av lektor anställd inom konstnärlig verksamhet	19
16.6	Överklagande	19
16.7	Andra meriteringsmöjligheter för lärare vid Högskolan i Skövde	20
17	Sakkunnigprövning	20
17.1	Sakkunnigprövning vid olika kategorier av läraranställningar	21
17.2	Jäv.....	21
17.3	Kompetenskrav.....	21
17.4	Sakkunnigas uppdrag	21
18	Doktorand.....	22
18.1	Engelsk översättning	22

18.2	Behörighetskrav.....	22
18.3	Bedömningsgrunder	22
18.4	Anställningsform	23
18.5	Rekrytering av doktorand.....	23
19	Anställning av teknisk/administrativ personal (TA-personal)	23
19.1	Behörighetskrav.....	23
19.2	Bedömningsgrunder	24
19.3	Tidsbegränsad anställning av TA-personal	24
20	Rekrytering av TA-personal	24
20.1	Rekryteringsgrupp	25
20.2	Annons och inledande av anställningsförfarande.....	25
20.3	Annonsering	25
20.4	Urval	26
20.5	Beslut om anställning	26
21	Överklagande	26
22	Avbrytande av anställningsförfarande.....	26
	Bilaga	27

1 Inledning

1.1 Om anställningsordningen

Högskoleförordningen (2 kap. 2 § 9 p.) reglerar att en anställningsordning ska finnas tillgänglig vid Högskolan. Med en anställningsordning avses de regler för anställning av lärare som tillämpas enligt högskoleförordning (1993:100) och högskolelag (1977:218), gällande kollektivavtal samt Högskolans lokala regler. Anställningsordningen för Högskolan i Skövde omfattar också anställning av teknisk/administrativ personal (TA-personal) och doktorander.

Syftet med anställningsordningen är att skapa och upprätthålla ett gemensamt synsätt angående anställningsformer och arbetsgång vid rekrytering av personal.

Anställningsordningen kompletteras med utförligare information i arbetsdokument. Dessa dokument skapas och underhålls av HR-avdelningen.

Anställningsordningen fastställs av högskolestyrelsen. Rektor kan besluta om ändringar i anställningsordningen som inte är av principiell betydelse. Rektor kan, i undantagsfall, fatta beslut om undantag från tillämpningen av Anställningsordningen där så är möjligt.

1.2 Förkortningar

I anställningsordningen används förkortningen HF för högskoleförordningen och LAS för lagen (1982:80) om anställningsskydd. Högskolan i Skövde benämns Högskolan i anställningsordningen.

1.3 Engelsk översättning av titlar

Vid Högskolan används i regel den brittiska motsvarigheten till den svenska titeln vid översättning till engelska. Den brittiska översättningen för olika läraranställningar anges i respektive avsnitt.

2 Riktlinjer för rekrytering

Rekrytering är avgörande för Högskolans kompetensförsörjning. Högskolan ska söka den bästa möjliga kompetensen i varje rekrytering. Att anställa en ny medarbetare ska ses som en viktig investering. Vid anställningar ska avseende fästas enbart vid sakliga grunder det vill säga förtjänst och skicklighet. Skickligheten ska sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat.

(regeringsformen 11 kap. 9 § 2 st, lag [1994:260] om offentlig anställning 4 §). Med skicklighet avses vetenskaplig, konstnärlig, pedagogisk och administrativ skicklighet och annan skicklighet som har betydelse för anställningen, såsom personliga egenskaper. Innebörden av skicklighet definieras för varje anställning.

Rekrytering vid Högskolan ska genomföras på ett effektivt, rättssäkert och strukturerat sätt samt i enlighet med EU stadgar för forskare i tillämpliga delar. Rekryteringsprocessen ska förmedla en positiv och professionell bild av Högskolan. På så sätt ökar möjligheten att attrahera de mest meriterade sökandena. Vid all rekrytering ska eventuella jävsförhållanden enligt förvaltningslagen (§§16-18) beaktas.

Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter oavsett diskrimineringsgrund, Lika villkorsperspektivet ska därmed utifrån samtliga diskrimineringsgrunder prägla Högskolans arbete för en stärkt akademisk miljö. Perspektivet ska beaktas vid varje rekrytering. Arbetsgivaren ska identifiera vilka eventuella hinder som finns för att ge alla, oavsett diskrimineringsgrund, lika möjlighet att söka lediga anställningar.

3 Anställning av lärare

Lärare kan anställas tillsvidare eller tidsbegränsat i normalfallet inom ett inrättat ämne vid Högskolan, i undantagsfall kan anställningen ske inom andra ämnen. Tidsbegränsade anställningar är möjliga i enlighet med HF, LAS eller kollektivavtal. Mer information om i vilka fall respektive anställningsform är lämplig och möjlig finns i detta kapitel och tillhandahålls av HR-avdelningen.

Vid Högskolan eftersträvas en tydlig och attraktiv akademisk karriärväg för lärare.

4 Professor

En professor ska vara engagerad i Högskolans utbildning, forskning och samverkan med det omgivande samhället, inklusive utveckling av dessa områden. En professor ska även leda utveckling av Högskolans forsknings- och utbildningsmiljö samt vid behov utföra uppdrag på institutionsnivå och högskoleövergripande nivå.

4.1 Engelsk översättning

Professor.

4.2 Behörighetskrav

Vid anställning som professor inom annat än konstnärlig verksamhet ställs följande behörighetskrav:

- Visat pedagogisk skicklighet. (HF 4 kap. 3 §)
- Visat vetenskaplig skicklighet. (HF 4 kap. 3 §)
- Väl dokumenterad skicklighet i handledning på forskarutbildningsnivå. I normalfallet ska den sökande ha varit huvudhandledare för minst en forskarstuderande fram till och med avlagd doktorsexamen. Hänsyn ska tas till vedertagen praxis inom respektive ämnesområde.
- Visat skicklighet att utveckla och leda forskning och forskningssamarbeten.
- Visat skicklighet i att utveckla och leda utbildning.

Samt de övriga behörighetskrav som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är nödvändiga.

För professor inom konstnärlig verksamhet ställs följande behörighetskrav:

- Visat pedagogisk skicklighet. (HF 4 kap. 3 §)
- Visat konstnärlig skicklighet. (HF 4 kap. 3 §)

Samt de övriga behörighetskrav som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är nödvändiga.

4.3 Bedömningsgrunder

Följande bedömningsgrunder ska tillämpas vid rekrytering av professor:

- Graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörigheten. (HF 4 kap. 3 §) Pedagogisk och vetenskaplig/konstnärlig skicklighet med utgångspunkt från de aspekter som beskrivs i bilaga 1.
- Genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper.
- Dokumenterad god administrativ skicklighet.
- Dokumenterad god samarbetsförmåga.
- Dokumenterad god förmåga till självständighet i arbetet.

Samt de övriga bedömningsgrunder som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är relevanta.

En anställd som saknar högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng och som inte heller bedöms ha förvärvat motsvarande kunskaper på annat sätt ska genomgå sådan utbildning under de två första åren av anställningen. Berörd chef ansvarar för att upprätta en plan för när utbildningen ska genomföras.

5 Gästprofessor

5.1 Engelsk översättning

Visiting Professor.

5.2 Anställning av gästprofessor

Endast en person som har sin huvudsakliga verksamhet vid annat lärosäte än Högskolan kan anställas som gästprofessor.

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

I normalfallet sker ingen annonsering vid rekrytering av gästprofessor. När en gästprofessor ska anställas lämnar prefekt förslag till rektor som fattar beslut om anställning. Prefekt ska samråda med dekan innan förslaget lämnas till rektor. Underlaget ska innehålla namn och uppdaterat CV på den person som är aktuell för anställning som gästprofessor. Underlaget ska också innehålla tidigare sakkunnigttranden, alternativt förslag på sakkunniga. Om sakkunnigprövning ej är genomförd ska det ske enligt riktlinjerna för sakkunnigprövning i kapitel 19 i detta dokument.

En gästprofessor som har sakkunnigprövats och har funnits behörig inom samma eller närliggande ämnesområde som gästprofessuren kan anställas utan sakkunnigprövning.

Den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst fem år enligt HF 4 kap. 12 §. Vanligtvis anställs en gästprofessor på deltid. Finansiering sker vanligtvis med externa medel.

6 Adjungerad professor

6.1 Engelsk översättning

Adjunct Professor.

6.2 Anställning av adjungerad professor

En adjungerad professor rekryteras till Högskolan då han/hon har beprövad erfarenhet eller vetenskaplig meritering som är värdefull för

Högskolans forskning och/eller utbildning. En adjungerad professor ska ha sin huvudsakliga sysselsättning vid verksamhet utanför akademien.

För anställning som adjungerad professor gäller i normalfallet samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av professor. Vetenskaplig skicklighet kan visas på annat sätt än vad som beskrivs i Anställningsordningens definition, se bilaga 1, genom framstående insatser inom det för anställningen aktuella ämnesområdet. Med det menas att personen självständigt bidragit till utvecklingen inom dennes yrkesområde och/eller har dokumenterat sig som en ledande specialist inom för anställningen relevant ämnesområde. Vid bedömning av kravet visad pedagogisk skicklighet tas hänsyn till den typ av verksamhet som personen verkar inom.

I normalfallet sker ingen annonsering vid rekrytering av adjungerad professor. När en adjungerad professor ska anställas lämnar prefekt förslag till rektor som fattar beslut om anställning. Underlaget ska innehålla namn och uppdaterat CV på den person som är aktuell för anställning som adjungerad professor. Underlaget ska också innehålla tidigare sakkunnigyttranden, alternativt förslag på sakkunniga. Om sakkunnigprövning ej är genomförd ska det ske enligt riktlinjerna för sakkunnigprövning i kapitel 19 i detta dokument. Prefekt ska samråda med dekan innan förslaget lämnas till rektor.

En adjungerad professor som har sakkunnigprövats och har funnits behörig inom samma eller närliggande ämnesområde som anställningen avser kan anställas utan sakkunnigprövning.

En adjungerad professor kan anställas i sammanlagt högst 12 år enligt HF 4 kap. 11 §. Personens första anställning som adjungerad professor vid Högskolan bör inte vara längre än 2 år. En adjungerad professor har alltid sin huvudsakliga anställning utanför akademien. Finansiering sker vanligtvis av huvudarbetsgivaren.

7 Kallelseförfarande

I enlighet med HF 4 kap. 7 § får Högskolan kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid Högskolan. Skälen till varför anställningen är av särskild betydelse ska dokumenteras. Kallelseförfarande bör användas restriktivt.

Den person som anställs genom kallelseförfarande måste ha behörighet för anställning som professor.

Beslut om att kalla en person till anställning fattas av rektor och får inte delegeras. Beslutet fattas efter skriftligt förslag från berörd prefekt. Förslaget från prefekt ska innehålla skälen till varför anställningen är av särskild betydelse. Prefekt ska samråda med dekan innan förslaget lämnas till rektor.

HF:s bestämmelser om sakkunnigprövning samt Högskolans riktlinjer om sakkunnigprövning vid anställning av professor ska tillämpas (se kapitel 19).

8 Biträdande professor

En biträdande professor ska vara engagerad i Högskolans utbildning, forskning och samverkan med det omgivande samhället, inklusive utveckling av dessa områden. En biträdande professor förväntas att bidra till utveckling av Högskolans forsknings- och utbildningsmiljö samt vid behov utföra uppdrag på institutionsnivå och högskoleövergripande nivå.

8.1 Engelsk översättning

Associate Professor.

8.2 Behörighetskrav

Vid anställning som biträdande professor inom annat än konstnärlig verksamhet ställs följande behörighetskrav:

- Visat pedagogisk skicklighet.
- Visat vetenskaplig skicklighet motsvarande docentkompetens.
- Väl dokumenterad skicklighet i handledning på forskarutbildningsnivå, minst som bihandledare och med en omfattning om minst två år för en och samma doktorand. Doktoranden ska ha uppnått licentiatexamen (motsvarande) eller doktorsexamen. Hänsyn ska tas till vedertagen praxis inom respektive ämnesområde.
- Visat förmåga att utveckla och leda forskning och forskningssamarbeten.
- Visat skicklighet i att utveckla och leda utbildning.

Samt de övriga behörighetskrav som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är nödvändiga.

8.3 Bedömningsgrunder

Följande bedömningsgrunder ska tillämpas vid rekrytering av biträdande professor:

- Graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörigheten. Pedagogisk och vetenskaplig/konstnärlig skicklighet med utgångspunkt från de aspekter som beskrivs i bilaga 1.

- Genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper.
- Dokumenterad god administrativ skicklighet.
- Dokumenterad god samarbetsförmåga.
- Dokumenterad god förmåga till självständighet i arbetet.

Samt de övriga bedömningsgrunder som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är relevanta.

En anställd som saknar högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng och som inte heller bedöms ha förvärvat motsvarande kunskaper på annat sätt ska genomgå sådan utbildning under de två första åren av anställningen. En plan ska upprättas för när utbildningen ska genomföras.

9 Lektor

En lektor ska vara engagerad i Högskolans utbildning, forskning och samverkan med det omgivande samhället, inklusive utveckling av dessa områden. En lektor förväntas även att bidra till utveckling av Högskolans forsknings- och utbildningsmiljö samt vid behov utföra uppdrag på institutionsnivå och högskoleövergripande nivå.

9.1 Engelsk översättning

Senior Lecturer.

9.2 Behörighetskrav

Vid anställning som lektor inom annat än konstnärlig verksamhet ställs följande behörighetskrav:

- Visat pedagogisk skicklighet. (HF 4 kap. 4 §)
- 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. (HF 4 kap. 4 §)

Samt de övriga behörighetskrav som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är nödvändiga.

Vid anställning som lektor inom konstnärlig verksamhet ställs följande behörighetskrav:

- Visat pedagogisk skicklighet. (HF 4 kap. 4 §)
- Avlagt konstnärlig doktorsexamen eller har 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. (HF 4 kap. 4 §)

Samt de övriga behörighetskrav som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är nödvändiga.

9.3 Bedömningsgrunder

Följande bedömningsgrunder ska tillämpas vid rekrytering av lektor:

- Graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörigheten. (HF 4 kap. 4 §) Pedagogisk och vetenskaplig/konstnärlig skicklighet med utgångspunkt från de aspekter som beskrivs i bilaga 1.
- Genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper.
- Dokumenterad god administrativ skicklighet.
- Dokumenterad god samarbetsförmåga.
- Dokumenterad god förmåga till självständighet i arbetet.

Samt de övriga bedömningsgrunder som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är relevanta.

En anställd som saknar högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng och som inte heller bedöms ha förvärvat motsvarande kunskaper på annat sätt ska genomgå sådan utbildning under de två första åren av anställningen. Berörd chef ansvarar för att upprätta en plan för när utbildningen ska genomföras.

10 Adjungerad lektor

10.1 Engelsk översättning

Adjunct Senior Lecturer.

10.2 Anställning av adjungerad lektor

En adjungerad lektor rekryteras till Högskolan då han/hon har beprövad erfarenhet eller vetenskaplig meritering som är värdefull för Högskolans forskning och/eller utbildning. En adjungerad lektor ska ha sin huvudsakliga sysselsättning vid verksamhet utanför akademien. I normalfallet sker inte annonsering vid rekrytering av adjungerade lektorer.

En adjungerad lektor anställs i enlighet med kollektivavtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare daterat 2011-12-14 mellan Arbetsgivarverket, OFR-S, Saco-S och SEKO. Omfattningen av

anställningen är vanligtvis ca 20 % av en heltid. I vissa fall kan en högre omfattning vara aktuell.

Adjungerad lektor får anställas tills vidare, dock längst två år. Anställningen får förnyas. Finansiering sker vanligtvis av huvudarbetsgivaren.

För anställning som adjungerad lektor gäller samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av lektor.

Prefekt fattar beslut om anställning av adjungerad lektor.

11 Biträdande lektor

11.1 Engelsk översättning

Associate Senior Lecturer.

11.2 Anställning av biträdande lektor

En biträdande lektor får anställas tills vidare, dock längst under en tid på minst fyra år och högst sex år som bestämts av högskolan före anställningen. Syftet med anställningen är att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som lektor. En anställning som biträdande lektor får förnyas, dock högst sammanlagt två år, om det på grund av den biträdande lektorns sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen. (HF 4 kap. 12 a §)

11.3 Behörighetskrav

Vid anställning som biträdande lektor inom annat än konstnärlig verksamhet ställs följande behörighetskrav:

- Avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst fem år före ansökningstidens utgång. (HF 4 kap. 4 a §)

Samt de övriga behörighetskrav som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är nödvändiga.

För biträdande lektor inom konstnärlig verksamhet ställs följande behörighetskrav:

- Avlagt konstnärlig doktorsexamen eller har uppnått konstnärlig skicklighet. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst fem år före ansökningstidens utgång. (HF 4 kap. 4 a §)

Samt de övriga behörighetskrav som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är nödvändiga.

11.4 Bedömningsgrunder

Följande bedömningsgrund ska tillämpas vid rekrytering av biträdande lektor:

- Graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörigheten.

Följande bedömningsgrunder kan tillämpas vid rekrytering av biträdande lektor:

- Visat pedagogisk skicklighet med utgångspunkt från aspekter beskrivna i bilaga 1.
- Dokumenterad god administrativ skicklighet.
- Dokumenterad god samarbetsförmåga.
- Dokumenterad god förmåga till självständighet i arbetet.

Samt de övriga bedömningsgrunder som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är relevanta.

11.5 Övrigt gällande anställning av biträdande lektor

Anställning som biträdande lektor är en meriterande anställning som avser att leda till en tillsvidareanställning som lektor.

Arbetsuppgifterna som ges till en biträdande lektor ska säkerställa att möjlighet ges att uppnå behörighet för anställning som lektor under anställningstiden.

Inför en anställning av biträdande lektor ska högskolan även ställa upp de bedömningsgrunder som kommer att tillämpas i ett ärende om befordran till lektor (HF 4 kap. 4 a §).

En biträdande lektor har under anställningstiden rätt att ansöka om befordran till lektor när han/hon har uppnått sådan behörighet i enlighet med de behörighetskrav och bedömningsgrunder som bestämts ska tillämpas i ett ärende om befordran till lektor. Vid beviljad befordran övergår anställningen till en tillsvidareanställning. (HF 4 kap. 12 c §)

I samband med att anställningen som biträdande lektor påbörjas ska han/hon informeras skriftligt om vilka behörighetskrav och bedömningsgrunder som kommer att beaktas när den biträdande lektorn ansöker om befordran.

För en biträdande lektor ska en individuell utvecklingsplan skapas. Planen ska beskriva aktiviteter inom forskning och undervisning. Planen ska även vara tidsatt och beskriva hur finansiering sker samt ange sista datum för ansökan om befordran. Uppföljning av utvecklingsplanen ska ske efter 2 respektive 3 år av anställningstiden.

Ansvarig för uppföljningen är närmaste chef som ska samråda med berörd ämnesansvarig lärare och forskningsledare. Se punkt 18.3 för befordran av biträdande lektor.

12 Postdoktor

12.1 Engelsk översättning

Post-Doctor.

12.2 Anställning av postdoktor

Anställning som postdoktor är en möjlig instegsbefattning för nydisputerade. Med postdoktor avses en arbetstagare som anställs i huvudsak för forskning.

En postdoktor får anställas tillsvidare, dock längst under en tid om minst två och högst tre år. Anställningen får förlängas om det krävs för att uppnå syftet med anställningen, men den totala anställningstiden får inte överstiga tre år. Anställningen får även förlängas om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer, tjänstgöring inom totalförsvaret, eller andra 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.

Anställning som postdoktor avser arbete på heltid. Även undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna, dock till högst en femtedel av arbetstiden. Postdoktorer anställs i enlighet med kollektivavtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor daterat 2021-11-19 mellan Arbetsgivarverket, OFR-S, Saco-S och SEKO.

12.3 Behörighetskrav

Vid anställning av postdoktor ställs följande behörighetskrav:

- Avlagt doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen.

Samt de övriga behörighetskrav som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är nödvändiga.

12.4 Bedömningsgrunder

Följande bedömningsgrund ska tillämpas vid rekrytering av postdoktor:

- Avlagt doktorsexamen högst tre år för ansökningstidens utgång.
- Graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörigheten.

Om det finns särskilda skäl kan doktorsexamen ha avlagts tidigare. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter.

Följande bedömningsgrunder kan tillämpas vid rekrytering av postdoktor:

- Dokumenterad god administrativ skicklighet.
- Dokumenterad god samarbetsförmåga.
- Dokumenterad god förmåga till självständighet i arbetet.
- Visad pedagogisk skicklighet med utgångspunkt från aspekter beskrivna i bilaga 1.

Samt de övriga bedömningsgrunder som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är relevanta.

13 Adjunkt

En adjunkt ska vara engagerad i Högskolans utbildning och samverkan med det omgivande samhället, samt utveckling av dessa områden. En adjunkt förväntas även att bidra till utveckling av Högskolans utbildningsmiljö, ta del av forskning samt vid behov utföra uppdrag på institutionsnivå och högskoleövergripande nivå.

13.1 Engelsk översättning

Lecturer.

13.2 Behörighetskrav

Vid anställning som adjunkt ställs följande behörighetskrav:

Avlagd examen på avancerad nivå. Samt de övriga behörighetskrav som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är nödvändiga.

13.3 Bedömningsgrunder

Följande bedömningsgrunder ska tillämpas vid rekrytering av adjunkt:

- Visat pedagogisk skicklighet med utgångspunkt från aspekter beskrivna i bilaga 1.
- Graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörigheten.

- Genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper.

Följande bedömningsgrunder kan tillämpas vid rekrytering av adjunkt:

- Dokumenterad god administrativ skicklighet.
- Dokumenterad god samarbetsförmåga.
- Dokumenterad god förmåga till självständighet i arbetet.

Samt de övriga bedömningsgrunder som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är relevanta.

En anställd som saknar högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng och som inte heller bedöms ha förvärvat motsvarande kunskaper på annat sätt ska genomgå sådan utbildning under de två första åren av anställningen. Berörd chef ansvarar för att upprätta en plan för när utbildningen ska genomföras.

14 Adjungerad adjunkt

14.1 Engelsk översättning

Adjunct Lecturer.

14.2 Anställning av adjungerad adjunkt

En adjungerad adjunkt rekryteras till Högskolan då han/hon har beprövad erfarenhet eller vetenskaplig meritering som är värdefull för Högskolans utbildning. En adjungerad adjunkt ska ha sin huvudsakliga sysselsättning vid verksamhet utanför akademien. I normalfallet sker inte annonsering vid rekrytering av adjungerade adjunkter.

En adjungerad adjunkt anställs i enlighet med kollektivavtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare daterat 2011-12-14 mellan Arbetsgivarverket, OFR-S, Saco-S och SEKO. Omfattningen av anställningen är vanligtvis 20 % av en heltid. I vissa fall kan en högre omfattning vara aktuell.

En adjungerad adjunkt får anställas tills vidare, dock längst två år. Anställningen får förnyas. Finansiering sker vanligtvis av huvudarbetsgivaren.

För anställning som adjungerad adjunkt gäller samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av adjunkt.

Prefekt fattar beslut om anställning av adjungerad adjunkt.

15 Rekrytering av lärare

Varje rekrytering vid Högskolan ska bygga på ett behov i kompetensförsörjningsplanen. Innan uppstart av en rekrytering ska prefekt samråda med rektor.

Rekryteringsprocessen som beskrivs nedan gäller vid anställning av lärare, undantaget gästprofessor, adjungerade lärare och vid kallelseförfarande.

15.1 Rekryteringsgrupp

Vid varje rekrytering utses en rekryteringsgrupp. Kvinnor och män ska vara jämställt representerade i gruppen. Detta gäller inte om det finns synnerliga skäl (HF 4 kap. 5 §). Mångfaldsaspekter bör beaktas vid arbetsgruppers sammansättning. Prefekt beslutar om gruppens sammansättning. Prefekt alternativt avdelningschef, berörd ämnesansvarig lärare eller motsvarande ämneskompetent person och HR-specialist ingår alltid i gruppen. Om prefekt ingår i rekryteringsgruppen ska beslut i rekryteringen fattas av rektor. Utöver dessa kan en kollega med liknande befattning ingå. Studentkåren och de fackliga organisationerna har närvaro-, yttrande- och förslagsrätt vid gruppens möten.

HR-avdelningen ansvarar för att fakultetsnämnden hålls informerad om pågående rekryteringar. Om så är påkallat kan en representant för fakultetsnämnden ingå i rekryteringsgruppen.

Rekryteringsgruppen upprättar gemensamt en tidsplan för rekryteringen.

15.2 Annons och inledande av anställningsförfarande

Rekryteringsgruppen arbetar fram en annons för den aktuella anställningen. Annonsen innehåller de arbetsuppgifter som ingår i anställningen, vilket ämnesområde och eventuell inriktning som gäller för anställningen och dess organisatoriska placering. I annonsen redogörs för de nödvändiga behörighetskrav och önskvärda bedömningsgrunder som gäller för den specifika anställningen utifrån de kartlagda arbetsuppgifterna. Annonsen ska ange om det vid anställningen ska fästas särskilt stor vikt vid något/några av behörighetskraven och/eller bedömningsgrunderna.

Annons fastställs av prefekt i samband med beslut om inledande av anställningsförfarande. Vid rekrytering av professor eller biträdande professor fastställs annons av rektor i samband med beslut om inledande av anställningsförfarande. Varje rekrytering som inleds vid Högskolan ska, enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, informeras till de fackliga organisationer som Högskolan har kollektivavtal med.

15.3 Annonsering

Lediga anställningar ska i normalfall utlysas i minst tre veckor på Högskolans hemsida, officiella anslagstavla och på Arbetsförmedlingens hemsida (förordning [1984:819] om statliga platsanmälningar 2 § och anställningsförordning [1994:373] 6 §). Någon information behöver inte lämnas, om särskilda skäl talar mot det (anställningsförordning [1994:373] 6 §). Rekryteringsgruppen kan bestämma om längre ansökningstid och ytterligare annonseringskanaler.

15.4 Sakkunnigprövning

Riktlinjer för sakkunnigprövning finns i kapitel 17.

15.5 Urval

Rekryteringsgruppen gör urval bland de sökande utifrån de urvalsmetoder som fastställts av rekryteringsgruppen.

15.6 Beslut om anställning

Innan beslut om anställning fattas ska ansvarig chef samråda med HR-avdelningen kring löneläget för den aktuella anställningen. Prefekt fattar tillsättningsbeslut för anställningen efter förslag av rekryteringsgruppen. Om prefekt har ingått i rekryteringsgruppen fattas tillsättningsbeslutet av rektor. Om anställningen avser professor eller biträdande professor fattas tillsättningsbeslutet alltid av rektor. Beslutet ska anslås på Högskolans officiella anslagstavla och innehålla information om vilken dag beslutet sattes upp på anslagstavlan, vad som gäller i fråga om överklagande och de avvikande meningar som har antecknats i protokollet eller i någon annan handling (anställningsförordning [1994:373] 7 - 8 §§).

Vid tillsvidareanställning av lärare, förutom anställning som professor, kan Högskolan vid behov tillämpa upp till 6 månaders provanställning i enlighet med LAS 6 §.

16 Befordran

16.1 Befordran av biträdande professor

En tillsvidareanställd biträdande professor har möjlighet att bli prövad för befordran till professor. Ansökan om befordran till professor ska beredas med samma kvalitetskriterier som vid anställning av professor. Beslut om befordran fattas av rektor utifrån prefekts förslag till beslut.

16.2 Befordran av lektor

En tillsvidareanställd lektor har möjlighet att bli prövad för befordran till biträdande professor eller professor. Ansökan om befordran till biträdande professor eller professor ska beredas med samma kvalitetskriterier som vid anställning av biträdande professor eller professor. Beslut om befordran fattas av rektor utifrån prefekts förslag till beslut.

16.3 Befordran av biträdande lektor

En biträdande lektor har under anställningstiden rätt att bli prövad för befordran till lektor när han/hon har uppnått sådan behörighet (HF 4 kap. 12 c §). Ansökan om befordran ska ha inkommit senast 6 månader innan anställningstidens utgång. Ansökan om befordran ska beredas med samma kvalitetskriterier som vid anställning av lektor. Beslut om befordran fattas av rektor utifrån prefekts förslag till beslut. Vid beviljad befordran övergår anställningen i en tillsvidareanställning som lektor.

16.4 Befordran av adjunkt

En tillsvidareanställd adjunkt har möjlighet att bli prövad för befordran till lektor. Ansökan om befordran till lektor ska beredas med samma kvalitetskriterier som vid anställning av lektor. Beslut om befordran fattas av rektor utifrån prefekts förslag till beslut.

16.5 Befordran av lektor anställd inom konstnärlig verksamhet

En lektor som är tidsbegränsat anställd med stöd av HF 4 kap. 10 § (konstnärlig verksamhet) har möjlighet att bli prövad för befordran till professor inom konstnärlig verksamhet. Ansökan om befordran till professor ska beredas med samma kvalitetskriterier som vid anställning av professor. En sådan befordran är dock ifråga om tidsbegränsning med stöd av HF 4 kap. 10 § inte att beakta som en ny anställning.

16.6 Överklagande

Ett avslag på ansökan gällande befordran kan som huvudregel inte överklagas. En biträdande lektor kan överklaga ett avslag om begäran om befordran enligt HF 4 kap. 12 c § och 13 §.

16.7 Andra meriteringsmöjligheter för lärare vid Högskolan i Skövde

16.7.1 Pedagogisk karriärstege

Vid Högskolan ges tillsvidareanställda lärare möjlighet att ansöka om att få sin pedagogiska meritering prövad i enlighet med Pedagogisk karriärstege vid Högskolan i Skövde.

16.7.2 Utnämning till docent

Högskolan erbjuder möjlighet att ansöka om att bli utnämnd till docent. Utnämning till docent regleras i dokumentet Riktlinjer för utnämning till docent.

17 Sakkunnigprövning

Vid rekrytering av och befordran till nedan specificerade läraranställningar (se 19.1) inhämtas i normalfallet sakkunnigyttranden från en eller flera personer som är särskilt förtrogna med anställningens ämnesområde eller andra områden som är viktiga för anställningen (t.ex. pedagogisk skicklighet). Med sakkunnig avses alltid extern sakkunnig.

Prefekt fattar beslut om utseende av sakkunniga gällande anställning som lektor eller biträdande lektor. Rektor fattar beslut om utseende av sakkunniga gällande anställning som eller befordran till biträdande professor eller professor samt befordran till lektor.

Vid de anställningar där de sökandes handlingar ska sakkunnigprövas tar ansvarig ämnesansvarig lärare eller motsvarande ämneskompetent person i rekryteringsgruppen fram förslag på sakkunniga. Förslag på sakkunnig bör tas fram i ett tidigt skede för att förkorta rekryterings handläggningstid. Beslut om utseende av sakkunniga kan dock inte fattas förrän efter ansökningstidens utgång då eventuella jävsförhållanden mellan sakkunniga och sökande har utretts. De sakkunniga ska ges tydliga instruktioner om vilka aspekter som ska beaktas för den aktuella anställningen.

Vid befordran tar ämnesansvarig lärare eller motsvarande ämneskompetent person fram förslag på sakkunniga. De sakkunniga ska ges tydliga instruktioner om vilka aspekter som ska beaktas i det aktuella ärendet.

För samtliga anställningar och befordransärenden gäller att sakkunnigbedömningar inte behöver inhämtas om det är uppenbart obehövligt.

17.1 Sakkunnigprövning vid olika kategorier av läraranställningar

HF reglerar att sakkunnigbedömning av de sökandes skicklighet ska inhämtas vid anställning av professor och adjungerad professor. Om en bedömning hämtas in från två eller fler personer ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller inte om det finns synnerliga skäl. (HF 4 kap. 6 §)

Vid Högskolan ska följande ses som riktlinjer för antal sakkunniga vid olika typer av anställningar:

- Professor (inklusive adjungerad professor och gästprofessor): i normalfall tre, dock minst två sakkunniga
- Biträdande professor: i normalfall två, dock minst en sakkunnig
- Lektor (inklusive adjungerad lektor): i normalfall två, dock minst en sakkunnig
- Biträdande lektor: minst en sakkunnig

Bedömningen behöver dock inte göras om det är uppenbart obehövligt för prövningen av skickligheten.

17.2 Jäv

Vid all rekrytering ska eventuella jävsförhållanden enligt förvaltningslagen (§§ 16-18) beaktas. Prefekt ansvarar för att utreda om det föreligger något jävsförhållande mellan föreslagna sakkunniga och sökande.

17.3 Kompetenskrav

Sakkunniga ska normalt ha minst motsvarande docentkompetens i relevant ämne. Vid anställning av biträdande professor och professor ska sakkunniga själva ha professorskompetens. Undantag från kompetenskraven kan göras om särskilda skäl föreligger.

17.4 Sakkunnigas uppdrag

En sakkunnig ska bedöma den sökandes meriter i förhållande till den befattningsbeskrivning och kravprofil som är fastställd för anställningen. Rekryteringsgruppen beslutar vilka aspekter i befattningsbeskrivning och kravprofil som sakkunniga ska bedöma. Rekryteringsgruppen kan också föreslå att anlita sakkunniga med olika kompetensprofil, t.ex. en sakkunnig som prövar vetenskaplig skicklighet och en sakkunnig som prövar pedagogisk skicklighet.

HR-avdelningen tillhandahåller mall för sakkunnigbedömning som ska fyllas i av den sakkunnige. Mallen baseras på de aspekter som ska sakkunnigprövas. Yttrandet ska alltid innehålla:

- En översiktlig presentation av de sökande som ska prövas utifrån de aspekter den sakkunnige ska bedöma.
- En bedömning om de sökande som ska prövas är behöriga för anställningen. Bedömningen ska motiveras.
- En skicklighetsprövning av de behöriga sökandes meriter utifrån de aspekter den sakkunnige ska bedöma. Samt, i normalfallet, utan inbördes rangordning redogöra för skickligheten hos de sökande som främst kan komma i fråga för anställningen, vanligtvis tre stycken.

18 Doktorand

Forskarstudier finansieras vid Högskolan i Skövde genom anställning, antingen genom doktorandanställning eller annan anställning vid Högskolan alternativt anställning hos annan arbetsgivare. Endast den som antas eller redan har antagits till en utbildning på forskarnivå får anställas som doktorand (HF 5 kap. 3 §).

En doktorand ska framför allt ägna sig åt sin egen utbildning. Arbetsuppgifter inom utbildning, forskning, konstnärligt utvecklingsarbete eller administration får dock i en begränsad omfattning (högst 20 procent av heltid) ingå i arbetsuppgifterna. (HF 5 kap. 2 §)

18.1 Engelsk översättning

PhD Student.

18.2 Behörighetskrav

Grundläggande behörighetskrav för anställning som doktorand framgår av HF 7 kap. 39 § och beskrivs i Antagningsordning vid Högskolan i Skövde – föreskrifter för utbildning på forskarnivå.

Särskilda behörighetskrav framgår av den antagningsordning och allmänna studieplan som gäller för den aktuella utbildningen vid antagande lärosäte.

18.3 Bedömningsgrunder

Urval bland sökande som uppfyller behörighetskraven ska göras med hänsyn till deras förmåga att tillgodogöra sig utbildningen inom ämnet för berörd utbildning. Bedömningsgrunderna – som normalt ska framgå av den allmänna studieplanen för utbildningen – ska vara

relevanta för sökandes möjlighet att uppnå målen för examen. Målen beskrivs i högskoleförordningen, bilaga 2, högskolans examensordning samt den allmänna studieplanen.

18.4 Anställningsform

HF 5 kap. 7 § reglerar att en doktorand ska anställas tillsvidare, dock längst till en viss tidpunkt och aldrig för längre tid än ett år efter avlagd doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen. Den första anställningen får gälla högst ett år. Anställningen får förnyas med högst två år i taget. En person får vara anställd som doktorand under sammanlagt högst åtta år. Den sammanlagda anställningstiden får dock inte vara längre än vad som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under fyra år. Om studierna ska avslutas med licentiatexamen eller konstnärlig licentiatexamen får den sammanlagda anställningstiden inte vara längre än vad som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under två år.

Den sammanlagda anställningstiden får dock vara längre än vad som anges ovan om det finns särskilda skäl. Sådana skäl kan vara ledighet på grund av sjukdom, ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret eller förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller föräldraledighet (HF 5 kap. 7 §).

18.5 Rekrytering av doktorand

Då anställning som doktorand är en finansieringsform för utbildning på forskarnivå ska antagning ske innan beslut om anställning.

När antagning till utbildning på forskarnivå avses ske vid Högskolan ska rekryteringsprocessen följa det som anges i Antagningsordning för utbildning vid Högskolan i Skövde – föreskrifter för utbildning på forskarnivå. När antagning avses ske vid annat lärosäte, kan samma process följas. I detta fall gäller dock antagande lärosätes process för själva antagningen.

19 Anställning av teknisk/administrativ personal (TA-personal)

En TA-anställd ska bidra till hela Högskolans verksamhet och utveckling genom sin professionskompetens.

19.1 Behörighetskrav

Vid anställning av TA-personal ställs följande behörighetskrav:

- Akademisk examen på lägst grundnivå.
- Dokumenterad god samarbetsförmåga.

Samt de övriga behörighetskrav som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är nödvändiga.

Undantag från kravet på akademisk examen kan göras vid anställningar där detta är uppenbart obehövligt.

19.2 Bedömningsgrunder

Följande bedömningsgrunder kan tillämpas vid anställning av TA-personal:

- Dokumenterad god administrativ skicklighet.
- Dokumenterad god ledarförmåga.
- Dokumenterad god förmåga till självständighet i arbetet.
- Dokumenterad god förmåga att uttrycka sig i tal och skrift på för anställningen relevant språk.
- Dokumenterade goda tekniska/administrativa kunskaper som är nödvändiga för anställningen.
- Dokumenterad god förmåga att planera och organisera arbetet.
- Dokumenterad god förmåga att utveckla och använda kunskap i arbetet.
- Dokumenterad god förmåga att presentera och kommunicera information.
- Dokumenterad god förmåga att skapa relationer och nätverk.

Samt de övriga bedömningsgrunder som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är relevanta.

19.3 Tidsbegränsad anställning av TA-personal

TA-personal kan anställas tidsbegränsat i enlighet med LAS 5 §.

Samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid tillsvidareanställning av TA-personal ska tillämpas.

20 Rekrytering av TA-personal

Innan uppstart av en rekrytering ska samråd ske. Prefekt ska samråda med rektor om det rör forskningsassistenter eller dylik. Prefekt eller avdelningschef på verksamhetsstödet ska samråda med högskoledirektör för övriga TA-anställningar på institution eller anställningar inom verksamhetsstödet

20.1 Rekryteringsgrupp

Vid varje rekrytering utses en rekryteringsgrupp. Jämställdhets- och mångfaldsaspekter ska beaktas vid arbetsgruppers sammansättning. Vid anställning i verksamhetsstödet beslutar högskoledirektör om gruppens sammansättning och vid anställning på institution beslutar prefekt om gruppens sammansättning. Avdelningschef eller biträdande avdelningschef vid avdelningen i verksamhetsstödet och HR-specialist ingår alltid i gruppen. Vid anställning av chef till en avdelning i verksamhetsstödet ingår alltid Högskoledirektör och HR-specialist i gruppen. Vid rekrytering av TA-personal till institution ska alltid prefekt alternativt avdelningschef samt HR-specialist ingå i gruppen. De fackliga organisationerna har närvaro-, yttrande- och förslagsrätt vid gruppens möten. Utöver dessa kan nuvarande befattningshavare eller kollega med liknande befattning ingå.

Rekryteringsgruppen upprättar gemensamt en tidsplan för rekryteringen.

20.2 Annonsering och inledande av anställningsförfarande

Rekryteringsgruppen arbetar fram en annons för den aktuella anställningen. Annonseringen innehåller de arbetsuppgifter som ingår i anställningen och dess organisatoriska placering. I annonsen redogörs för de nödvändiga behörighetskrav och önskvärda bedömningsgrunder som gäller för den specifika anställningen utifrån de kartlagda arbetsuppgifterna. Annonseringen ska ange om det vid anställningen ska fästas särskilt stor vikt vid något/några av behörighetskraven och/eller bedömningsgrunderna.

Annonseringen fastställs av högskoledirektör när det gäller anställning i verksamhetsstödet och av prefekt vid anställning på institution i samband med beslut om inledande av anställningsförfarande. Varje rekrytering som inleds vid Högskolan ska, enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet, informeras till de fackliga organisationer som Högskolan har kollektivavtal med.

20.3 Annonsering

Lediga anställningar ska i normalfall utlysas i minst tre veckor på Högskolans hemsida officiella anslagstavla och på Arbetsförmedlingens hemsida (förordning [1984:819] om statliga platsanmälningar 2 § och anställningsförordning [1994:373] 6 §). Någon information behöver inte lämnas, om särskilda skäl talar mot det (anställningsförordning [1994:373] 6 §). Rekryteringsgruppen kan bestämma om längre ansökningstid och ytterligare annonseringskanaler.

20.4 Urval

Rekryteringsgruppen gör urval bland de sökande utifrån de urvalsmetoder som fastställts av rekryteringsgruppen.

20.5 Beslut om anställning

Högskoledirektör alternativt prefekt fattar beslut om anställning efter förslag från rekryteringsgruppen. Om högskoledirektör eller prefekt har ingått i rekryteringsgruppen fattas beslutet av rektor. Beslutet ska anslås på Högskolans officiella anslagstavla och innehålla information om vilken dag beslutet sattes upp på anslagstavlan, vad som gäller i fråga om överklagande och de avvikande meningar som har antecknats i protokollet eller i någon annan handling (anställningsförordning [1994:373] 7 - 8 §§).

Vid tillsvidareanställning av TA-personal kan Högskolan vid behov tillämpa upp till 6 månaders provanställning i enlighet med LAS 6 §.

21 Överklagande

När ett beslut om anställning lämnas till de sökande ska information ges om hur beslutet kan överklagas (i de fall detta är tillämpligt) till Överklagandenämnden för högskolan.

22 Avbrytande av anställningsförfarande

Ett pågående anställningsförfarande kan avbrytas, beslutet får inte överklagas (anställningsförordning [1994:373] 21 § 2 st).

Beslut om avbrytande av anställningsförfarande fattas av rektor om det gäller en anställning på institution. Gäller det en anställning på i verksamhetsstödet fattas beslut om avbrytande av anställningsförfarande av högskoledirektör.

Bilaga

Vid anställning ska avseende fästas endast vid saklig grund, såsom förtjänst och skicklighet, enligt kap. 12 § 5 regeringsformen. Skickligheten ska sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat, enligt 4 § lag om offentlig anställning.

Pedagogisk skicklighet

- Förmåga att planera, genomföra, examinera och utvärdera utbildning samt förmåga att handleda och examinera studenter på för anställningen relevanta utbildningsnivåer.
- Förmåga att variera undervisningsmetoder och examinationsformer i relation till förväntade studieresultat och ämnets karaktär.
- Förmåga att bidra till utveckling av lärandemiljöer, undervisningsmaterial och läromedel.
- Förmåga att samverka med aktörer inom och utom lärosätet i högskolepedagogiska sammanhang.
- Förmåga att tillämpa aktuella ämnesdidaktiska principer inom sitt ämnesområde.
- Visa ett reflekterande förhållningssätt till studenters lärande och den egna lärarrollen.

Vetenskaplig skicklighet

- Bredd, djup och kvalitet i forskningen.
- Originalitet i forskningen.
- Omfattning av vetenskapliga publikationer.
- De vetenskapliga publikationernas relevans i förhållande till anställningens innehåll.
- Bidrag till det nationella och internationella vetenskapssamhället.
- Synlighet och förankring inom vetenskapssamhället.
- Förmåga att i konkurrens erhålla externa forskningsmedel.
- Förmåga till samverkan med det omgivande samhället och vetenskapssamhället.
- Förmåga att leda forskning och att bygga forskningsmiljöer.

Konstnärlig skicklighet

- Konstnärligt djup.
- Konstnärlig originalitet.
- Synlighet och värdering i konstliv och professionella sammanhang.
- Omfattning av konstnärlig produktion.
- Konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete.
- Utmärkelser och stipendier, etc.
- Samverkan med omgivande samhälle.
- Förmåga att leda och utveckla konstnärlig verksamhet.