



## **Anställningsordning vid Högskolan i Skövde**

Nuvarande anställningsordning gäller från och med 2019-06-20 och är beslutad av styrelsen.

Dnr HS 2019/486

<b>ANSTÄLLNINGSORDNING VID HÖGSKOLAN I SKÖVDE .....</b>	<b>1</b>
<b>1 INLEDNING .....</b>	<b>1</b>
1.1 OM ANSTÄLLNINGSORDNINGEN .....	1
1.2 FÖRKORTNINGAR .....	1
1.3 ENGELSK ÖVERSÄTTNING AV TITLAR.....	1
<b>2 RIKTLINJER FÖR REKRYTERING .....</b>	<b>1</b>
<b>3 ANSTÄLLNING AV LÄRARE .....</b>	<b>2</b>
3.1 PROFESSOR.....	3
3.2 GÄSTPROFESSOR .....	4
3.3 ADJUNGERAD PROFESSOR.....	4
3.4 KALLESEFÖRFARANDE.....	5
3.5 BITRÄDANDE PROFESSOR.....	5
3.6 ADJUNGERAD BITRÄDANDE PROFESSOR .....	6
3.7 LEKTOR.....	7
3.7 ADJUNGERAD LEKTOR.....	8
3.8 BITRÄDANDE LEKTOR.....	8
3.9 POSTDOKTOR.....	10
3.10 ADJUNKT .....	11
3.11 ADJUNGERAD ADJUNKT .....	12
3.12 TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING ENLIGT LAGEN OM ANSTÄLLNINGSSKYDD.....	12
<b>4 REKRYTERINGSPROCESS VID ANSTÄLLNING AV LÄRARE .....</b>	<b>12</b>
4.1 REKRYTERINGSGRUPP .....	12
4.2 ANNONS OCH INLEDANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRFARANDE .....	13
4.3 ANNONSERING.....	13
4.4 SAKKUNNIGPRÖVNING .....	13
4.5 URVAL.....	13
4.6 FÖRSLAG TILL ANSTÄLLNING OCH BESLUT OM ANSTÄLLNING .....	13
<b>5 BEFORDRAN .....</b>	<b>13</b>
5.1 BEFORDRAN AV BITRÄDANDE PROFESSOR .....	13
5.2 BEFORDRAN AV LEKTOR .....	14
5.3 BEFORDRAN AV BITRÄDANDE LEKTOR .....	14
5.4 BEFORDRAN AV ADJUNKT.....	14
5.5 BEFORDRAN AV BITRÄDANDE PROFESSOR ANSTÄLLD PÅ KONSTNÄRLIG GRUND.....	14
5.6 BEFORDRAN AV LEKTOR ANSTÄLLD PÅ KONSTNÄRLIG GRUND.....	14
5.7 ÖVERKLAGANDE.....	15
5.8 ANDRA MERITERINGSMÖJLIGHETER FÖR LÄRARE VID HÖGSKOLAN I SKÖVDE.....	15
<b>6 SAKKUNNIGPRÖVNING .....</b>	<b>15</b>
6.1 SAKKUNNIGPRÖVNING VID OLIKA KATEGORIER AV LÄRARANSTÄLLNINGAR .....	15
6.2 JÄV.....	16
6.3 KOMPETENSKRAV .....	16
6.4 SAKKUNNIGAS UPPDRAG .....	16
<b>7 DOKTORAND .....</b>	<b>16</b>
7.1 ENGELSK ÖVERSÄTTNING.....	17
7.2 BEHÖRIGHETSKRAV .....	17

7.3	BEDÖMNINGSGRUNDER .....	17
7.4	ANSTÄLLNINGSFÖRFARANDE .....	17
7.5	REKRYTERINGSPROCESSEN VID ANSTÄLLNING AV DOKTORAND.....	17
<b>8</b>	<b>ANSTÄLLNING AV TEKNISK/ADMINISTRATIV PERSONAL (TA-PERSONAL) .....</b>	<b>17</b>
8.1	BEHÖRIGHETSKRAV .....	17
8.2	BEDÖMNINGSGRUNDER .....	18
8.3	TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING AV TA-PERSONAL.....	18
<b>9</b>	<b>REKRYTERINGSPROCESS VID ANSTÄLLNING AV TA-PERSONAL.....</b>	<b>18</b>
9.1	REKRYTERINGSGRUPP.....	18
9.2	ANNONS OCH INLEDANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRFARANDE .....	19
9.3	ANNONSERING.....	19
9.4	URVAL.....	19
9.5	FÖRSLAG TILL ANSTÄLLNING OCH BESLUT OM ANSTÄLLNING .....	19
<b>10</b>	<b>ÖVERKLAGANDE .....</b>	<b>19</b>
<b>11</b>	<b>AVBRYTANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRFARANDE .....</b>	<b>19</b>

# Anställningsordning vid Högskolan i Skövde

## 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) 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.

### 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 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 (§§ 11-12) beaktas.

Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter oavsett diskrimineringsgrund, *Lag (2014:958)*. Lika villkorsperspektivet ska därmed utifrån samtliga diskrimineringsgrunder prägla Högskolans arbete för en starkt excellent lärmiljö och 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 inom ett ämne. Tidsbegränsade anställningar är möjliga i enlighet med HF, LAS eller kollektivavtal. I Tabell 1 finns en förenklad översikt av de anställningsformer som är möjliga vid anställning av lärare vid Högskolan. Mer information om i vilka fall respektive anställningsform är lämplig och möjlig finns i detta kapitel och tillhandahålls av HR-avdelningen.

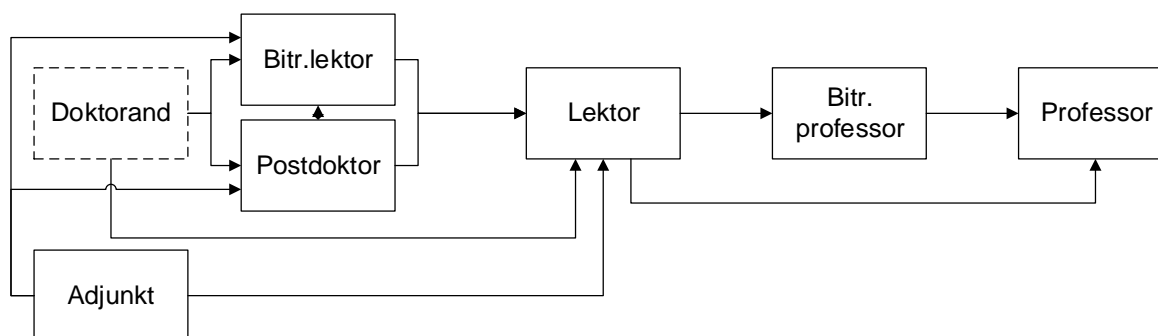
Nedan finns en schematisk tabell med olika läraranställningar vid Högskolan:

Anställning	Tillsvidare-anställning	Prov-anställning	HF	Vikariat	ALVA*	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	Nej
Lektor	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej
Biträdande lektor	Nej	Nej	Ja	Nej	Nej	Nej
Adjungerad biträdande professor/lektor/adjunkt	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja
Adjunkt	Ja	Ja	Nej	Ja	Ja	Nej
Postdoktor	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja
Doktorand	Nej	Nej	Ja	Nej	Nej	Nej
Timanställning	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja	Nej

Tabell 1

\*ALVA = Allmän visstidsanställning (LAS 5 § p 1)

Vid Högskolan eftersträvas en tydlig och attraktiv karriärväg för lärare. Av Figur 1 framgår en översiktlig bild av hur karriärvägarna för lärare vid Högskolan ser ut:



Figur 1 Översikt över karriärvägar vid Högskolan

### **3.1 Professor**

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

#### **3.1.1 Engelsk översättning**

Professor.

#### **3.1.2 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 eller de facto huvudhandledare för minst en forskarstuderande fram till och med avlagd doktorsexamen. Hänsyn ska tas till vedertagen praxis inom respektive ämnesområde. Den sökande ska ha varit huvudansvarig för mer än hälften av doktorandens utbildning.
- Visat skicklighet att utveckla och leda forskning och forskningssamarbeten.
- 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.

#### **3.1.3 Bedömningsgrunder**

Följande bedömningsgrunder ska tillämpas vid rekrytering av professor:

- Graden av pedagogisk och vetenskaplig/konstnärlig skicklighet med utgångspunkt från de aspekter som beskrivs i Bilaga 1.
- Graden av annan skicklighet som är ett krav för behörigheten. (HF 4 kap. 3 §)
- Genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper.

Följande bedömningsgrunder kan tillämpas vid rekrytering av professor.

- 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.

## **3.2 Gästprofessor**

### **3.2.1 Engelsk översättning**

Visiting Professor.

### **3.2.2 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. 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 6 i detta dokument. Prefekt ska samråda med fakultetsnämnden innan förslaget lämnas till rektor.

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.

## **3.3 Adjungerad professor**

### **3.3.1 Engelsk översättning**

Adjunct Professor.

### **3.3.2 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 grunden samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av professor. Dock kan framstående insatser, inom det för anställningen aktuella ämnesområdet, delvis ersätta kravet på visad vetenskaplig skicklighet, så som 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 6 i detta dokument. Prefekt ska samråda med fakultetsnämnden 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.

### **3.4 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.

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 fakultetsnämnden innan förslaget lämnas till rektor.

HF:s bestämmelser om sakkunnigprövning samt Högskolans riktlinjer om sakkunnigprövning vid anställning av professor ska tillämpas (se kapitel 6).

### **3.5 Biträdande professor**

Biträdande professor är en meriteringsanställning som vid rekrytering eller befordran i normalfall syftar till framtida anställning som 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 även att bidra till utveckling av Högskolans forsknings- och utbildningsmiljö samt stå till förfogande för uppdrag på institutionsnivå och högskoleövergripande nivå.

#### **3.5.1 Engelsk översättning**

Associate Professor.

#### **3.5.2 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. 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 forskningsarbeten.
- Samt de övriga behörighetskrav som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är nödvändiga.



För biträdande professor inom konstnärlig verksamhet ställs följande behörighetskrav:

- Visat pedagogisk skicklighet.
- Visat konstnärlig skicklighet.
- Samt de övriga behörighetskrav som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är nödvändiga.

### **3.5.3 Bedömningsgrunder**

Följande bedömningsgrunder ska tillämpas vid rekrytering av biträdande professor:

- Graden av pedagogisk och vetenskaplig/konstnärlig skicklighet med utgångspunkt från de aspekter som beskrivs i Bilaga 1.
- Graden av annan skicklighet som är ett krav för behörigheten. (HF 4 kap. 3 §)
- Genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper.

Följande bedömningsgrunder kan tillämpas vid rekrytering av biträdande professor.

- 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.

## **3.6 Adjungerad biträdande professor**

### **3.6.1 Engelsk översättning**

Adjunct Associate Professor.

### **3.6.2 Anställning av adjungerad biträdande professor**

En adjungerad biträdande professor rekryteras till Högskolan då han/hon har beprövad erfarenhet eller vetenskaplig meritering som är värdefull för Högskolans forskning och/eller utbildning. En adjungerad biträdande professor ska ha sin huvudsakliga sysselsättning vid verksamhet utanför akademien.

För anställning som adjungerad biträdande professor gäller i grunden samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av biträdande professor. Dock kan framstående insatser, inom det för anställningen aktuella ämnesområdet, delvis ersätta kravet på visad vetenskaplig skicklighet motsvarande docentkompetens, så som 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 biträdande professor. När en adjungerad biträdande 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 biträdande 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 6 i detta dokument. Prefekt ska samråda med fakultetsnämnden innan förslaget lämnas till rektor.

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

En adjungerad biträdande professor 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 biträdande professor får anställas tills vidare, dock längst två år. Anställningen får förnyas.

### **3.7 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 stå till förfogande för uppdrag på institutionsnivå och högskoleövergripande nivå.

#### **3.7.1 Engelsk översättning**

Senior Lecturer.

#### **3.7.2 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.

#### **3.7.3 Bedömningsgrunder**

Följande bedömningsgrunder ska tillämpas vid rekrytering av lektor:

- Graden av pedagogisk och vetenskaplig/konstnärlig skicklighet med utgångspunkt från de aspekter som beskrivs i Bilaga 1.

- Graden av annan skicklighet som är ett krav för behörigheten. (HF 4 kap. 3 §)
- Genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper.

Följande bedömningsgrunder kan tillämpas vid rekrytering av lektor.

- 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.

### **3.7 Adjungerad lektor**

#### **3.7.1 Engelsk översättning**

Adjunct Senior Lecturer.

#### **3.7.2 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.

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

Prefekt fattar beslut om anställning av adjungerad lektor.

### **3.8 Biträdande lektor**

#### **3.8.1 Engelsk översättning**

Associate Senior Lecturer.

#### **3.8.2 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 §)

### **3.8.3 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 motsvarande 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.

### **3.8.4 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:

- Genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper.
- Visat pedagogisk skicklighet med utgångspunkt från aspekter beskrivna i Bilaga 1.
- Dokumenterad god samarbetsförmåga.
- Dokumenterad god administrativ skicklighet.
- Graden av förmåga att samverka med det omgivande samhället.
- Samt de övriga bedömningsgrunder som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är relevanta.

### **3.8.5 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.

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 ämnesföreträdare och forskningsledare. Se punkt 5.3 för befordran av biträdande lektor.

### **3.9 Postdoktor**

#### **3.9.1 Engelsk översättning**

Post-Doctor.

#### **3.9.2 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 tills vidare, 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.

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 2008-09-04 mellan Arbetsgivarverket, OFR-S, Saco-S och SEKO.

I normalfallet sker ingen sakkunnigprövning vid anställning som postdoktor. Bedömning kan inhämtas från extern sakkunnig om rekryteringsgruppen anser det behövligt.

#### **3.9.3 Behörighetskrav**

Vid anställning av postdoktor ställs följande behörighetskrav:

- Avlagt doktorexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorexamen, och som har avlagt examen högst tre år före ansökningstidens utgång.
- Samt de övriga behörighetskrav som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är nödvändiga.

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

#### **3.9.4 Bedömningsgrunder**

Följande bedömningsgrund ska tillämpas vid rekrytering av postdoktor:

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

Följande bedömningsgrunder kan tillämpas vid rekrytering av postdoktor:

- Dokumenterad god förmåga till självständighet i arbetet.
- Graden av förmåga att kommunicera forskning med det omgivande samhället.
- Dokumenterad god samarbetsförmåga.
- Dokumenterad god administrativ skicklighet.
- Visad pedagogisk skicklighet med utgångspunkt från aspekter beskrivna i Bilaga 1.

- Graden av förmåga att samverka med det omgivande samhället.
- Samt de övriga bedömningsgrunder som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är relevanta.

### **3.10 Adjunkt**

En adjunkt ska vara engagerad i Högskolans utbildning och samverka med det omgivande samhället, samt utveckling av dessa områden. En adjunkt förväntas även att bidra till utveckling av Högskolans forsknings- och utbildningsmiljö, ta del av forskning samt stå till förfogande för uppdrag på institutionsnivå och högskoleövergripande nivå.

#### **3.10.1 Engelsk översättning**

Lecturer.

#### **3.10.2 Behörighetskrav**

Vid anställning som adjunkt ställs följande behörighetskrav:

- Avlagt magisterexamen eller har motsvarande kompetens eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.
- Samt de övriga behörighetskrav som med hänsyn till anställningens inriktning och övriga omständigheter är nödvändiga.

#### **3.10.3 Bedömningsgrunder**

Följande bedömningsgrunder ska tillämpas vid rekrytering av adjunkt:

- Visat pedagogisk skicklighet med utgångspunkt från aspekter beskrivna i Bilaga 1.
- Graden av annan 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 ledarskapsförmåga.
- Dokumenterad god samarbetsförmåga.
- Graden av förmåga att samverka med det omgivande samhället.
- 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.

#### **3.10.4 Undantag från behörighetskrav vid anställning av adjunkt**

Om särskilda skäl föreligger kan prefekt besluta om undantag från kravet på magister-examen. Det ska göras restriktivt och är framför allt förbehållet ämnesområden där magister-examen eller motsvarande ännu inte är en etablerad utbildningsnivå och det därför är mycket svårt att rekrytera sökande med denna utbildningsbakgrund.

### **3.11 Adjungerad adjunkt**

#### **3.11.1 Engelsk översättning**

Adjunct Lecturer.

#### **3.11.2 Anställning av adjungerad adjunkt**

En adjungerad adjunkt rekryteras till Högskolan då han/hon har beprövad erfarenhet eller vetenskaplig meritering som är värdefull för Högskolans forskning och/eller 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 ca 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.

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

Prefekt fattar beslut om anställning av adjungerad adjunkt.

### **3.12 Tidsbegränsad anställning enligt lagen om anställningsskydd**

Biträdande professorer, lektorer och adjunkter kan anställas tidsbegränsat i enlighet med LAS 5 §, det vill säga för vikariat, allmän visstidsanställning (inklusive timanställning) eller när arbetstagaren har fyllt 67 år.

För tidsbegränsad anställning som biträdande professor, lektor respektive adjunkt gäller samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av biträdande professor, lektor respektive adjunkt.

## **4 Rekryteringsprocess vid anställning av lärare**

Rekryteringsprocessen gäller vid anställning av lärare, undantaget gästprofessor, adjungerade lärare och vid kallelseförfarande. Varje rekrytering vid Högskolan ska i normalfall bygga på ett behov i en fastställd kompetensförsörjningsplan.

### **4.1 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 ämnesföreträdare eller motsvarande ämneskompetent person och HR-specialist ingår alltid i gruppen. Utöver dessa kan nuvarande befattningshavare eller 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.

#### **4.2 Annonsering och inledande av anställningsförfarande**

Rekryteringsgruppen arbetar fram en annons för den aktuella anställningen. Annonseringen 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. Annonseringen ska ange om det vid anställningen ska fästas särskilt stor vikt vid något/några av behörighetskraven och/eller bedömningsgrunderna.

Annonseringen fastställs av prefekt i samband med beslut om inledande av anställningsförfarande. Vid rekrytering av professor eller biträdande professor fastställs annonsen 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 (MBL 11 §), förhandlas med de fackliga organisationer som Högskolan har kollektivavtal med.

#### **4.3 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 §). Rekryteringsgruppen kan bestämma om längre ansökningstid och ytterligare annonseringskanaler.

#### **4.4 Sakkunnigprövning**

Riktlinjer för sakkunnigprövning finns i kapitel 6.

#### **4.5 Urval**

Rekryteringsgruppen gör urval bland de sökande utifrån de urvalsmetoder som fastställts av rekryteringsgruppen (se 4.1).

#### **4.6 Förslag till anställning och beslut om anställning**

Rekryteringsgruppen sammanfattar rekryteringen genom att skriva en motivering och lämnar i detta förslag om vilken sökande som bör erbjudas anställningen. Av motiveringen ska det framgå hur jämställdhets- och mångfaldsaspekter har beaktats.

Prefekt fattar beslut om anställning. Då prefekt har ingått i rekryteringsgruppen fattas beslutet av rektor. Om anställningen avser professor eller biträdande professor fattas beslutet alltid av rektor.

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

### **5 Befordran**

#### **5.1 Befordran av biträdande professor**

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



## **5.2 Befordran av lektor**

En tillsvidareanställd lektor har rätt att ansöka om att få bli prövad för befordran till biträdande professor eller professor. Beslut om den sökande ska prövas eller inte fattas av rektor efter att yttrande inhämtats från prefekt och berörd ämnesföreträdare eller motsvarande för det ämne den sökande tillhör. Vid beslutet ska hänsyn tas till verksamhetens behov. Berörd ämnesföreträdare eller motsvarande kan samråda med fakultetsnämnden innan yttrandet skrivs. Om den sökande inte beviljas rätt att ansöka om befordran ska ett skriftligt beslut lämnas där skälen till avslag framgår. Om den sökande beviljas rätt att ansöka om befordran till biträdande professor eller professor ska ansökan beredas med samma kvalitetskriterier som vid anställning av biträdande professor respektive professor. Beslut om befordran fattas av rektor utifrån prefekts förslag till beslut.

## **5.3 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. 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.

## **5.4 Befordran av adjunkt**

En tillsvidareanställd adjunkt har rätt att ansöka om att få bli prövad för befordran till lektor. Beslut om den sökande ska prövas eller inte fattas av rektor efter att yttrande inhämtats från prefekt och berörd ämnesföreträdare eller motsvarande för det ämne den sökande tillhör. Vid beslutet ska hänsyn tas till verksamhetens behov. Om den sökande inte beviljas rätt att ansöka om befordran ska ett skriftligt beslut lämnas där skälen till avslag framgår. Om den sökande beviljas rätt att ansöka om befordran till lektor ska ansökan beredas med samma kvalitetskriterier som vid rekrytering av lektor. Beslut om befordran fattas av rektor utifrån prefekts förslag till beslut.

## **5.5 Befordran av biträdande professor anställd på konstnärlig grund**

En biträdande professor som är tidsbegränsat anställd med stöd av HF 4 kap. 10 § (konstnärlig verksamhet) har rätt att ansöka om befordran till professor på konstnärlig grund. 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. En sådan befordran är dock inte att beakta som en ny anställning ifråga om tidsbegränsning med stöd av HF 4 kap. 10 §.

## **5.6 Befordran av lektor anställd på konstnärlig grund**

En lektor som är tidsbegränsat anställd med stöd av HF 4 kap. 10 § (konstnärlig verksamhet) har rätt att ansöka om att få bli prövad för befordran på konstnärlig grund till biträdande professor eller professor. Beslut om den sökande ska prövas eller inte fattas av rektor efter att yttrande inhämtats från prefekt och berörd ämnesföreträdare eller motsvarande för det ämne den sökande tillhör. Vid beslutet ska hänsyn tas till verksamhetens behov. Berörd ämnesföreträdare eller motsvarande kan samråda med fakultetsnämnden innan yttrandet skrivs. Om den sökande inte beviljas rätt att ansöka om befordran ska ett skriftligt beslut lämnas där skälen till avslag framgår. Om den sökande beviljas rätt att ansöka om befordran till biträdande professor eller professor ska ansökan beredas med samma kvalitetskriterier som vid anställning av biträdande professor respektive professor. En sådan befordran är dock ifråga om tidsbegränsning med stöd av HF 4 kap. 10 § inte att beakta som en ny anställning.

## **5.7 Överklagande**

Ett avslag på ansökan gällande befordran kan inte överklagas.

## **5.8 Andra meriteringsmöjligheter för lärare vid Högskolan i Skövde**

### **5.8.1 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 (dnr HS 2017/405).

### **5.8.2 Utnämning av docent**

Högskolan erbjuder möjlighet att ansöka om att bli utnämnd till docent. Utnämning till docent regleras i dokumentet Riktlinjer för utnämning av docent vid Högskolan i Skövde (dnr HS 2018/678).

## **6 Sakkunnigprövning**

Vid rekrytering av och befordran till nedan specificerade läraranställningar (se 6.1) 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.

För samtliga anställningar och befordransärenden gäller att sakkunnigbedömningar inte behöver inhämtas om det är uppenbart obehövt. 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 ämnesföreträdare eller motsvarande ämneskompetent person i rekryteringsgruppen fram förslag på sakkunniga. Förslag på sakkunnig bör tas fram i ett tidigt skede för att förkorta rekryteringsens 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 ämnesföreträdare eller motsvarande ämneskompetent person fram förslag på sakkunniga. De sakkunniga ska ges tydliga instruktioner om vilka aspekter som ska beaktas i det aktuella ärendet.

### **6.1 Sakkunnigprövning vid olika kategorier av läraranställningar**

HF reglerar att sakkunnigbedömning av de sökandes skicklighet ska inhämtas vid anställning av professor och adjungerad professor. Bedömningen behöver dock inte göras om det är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten. 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

För postdoktor inhämtas normalt inte sakkunnigyttanden. Om rekryteringsgruppen väljer att inhämta sakkunnigyttanden sker det vanligtvis från en sakkunnig.

## **6.2 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.

## **6.3 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.

## **6.4 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 varje enskild sökande är behörig 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.
- En redogörelse för hur jämställdhets- och mångfaldsaspekter har beaktats vid bedömningen.

## **7 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 §)

### **7.1 Engelsk översättning**

PhD Student.

### **7.2 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 (dnr HS 2018/796).

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

### **7.3 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.

### **7.4 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 §).

### **7.5 Rekryteringsprocessen vid anställning 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 (dnr 2018/796), kapitel 3. När antagning avses ske vid annat lärosäte, kan samma process följas. I detta fall gäller dock antagande lärosätes process för själva antagningen.

## **8 Anställning av teknisk/administrativ personal (TA-personal)**

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

### **8.1 Behörighetskrav**

Vid anställning av TA-personal ställs följande behörighetskrav:

- Akademisk examen på lägst kandidatnivå eller yrkesexamen på minst tre år eller motsvarande.
- 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 obehövt.

## **8.2 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.

## **8.3 Tidsbegränsad anställning av TA-personal**

TA-personal kan anställas tidsbegränsat i enlighet med LAS 5 §, det vill säga för vikariat, allmän visstidsanställning (inklusive timanställning) eller när arbetstagaren har fyllt 67 år.

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

# **9 Rekryteringsprocess vid anställning av TA-personal**

## **9.1 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.

## **9.2 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 (MBL 11 §), förhandlas med de fackliga organisationer som Högskolan har kollektivavtal med.

## **9.3 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 §). Rekryteringsgruppen kan bestämma om längre ansökningstid och ytterligare annonseringskanaler.

## **9.4 Urval**

Rekryteringsgruppen gör urval bland de sökande utifrån de urvalsmetoder som fastställts i rekryteringsunderlaget (se 9.1).

## **9.5 Förslag till anställning och beslut om anställning**

Rekryteringsgruppen sammanfattar rekryteringen genom att skriva en motivering och lämnar i detta förslag om vilken sökande som bör erbjudas anställningen. Av utlåtandet ska framgå hur jämställdhets- och mångfaldsaspekter har beaktats.

Högskoledirektör alternativt prefekt fattar beslut om anställning. Om högskoledirektör eller prefekt har ingått i rekryteringsgruppen fattas beslutet av rektor.

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

## **10 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.

## **11 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 prefekt om det gäller en anställning på institution. Om det gäller anställning som professor eller biträdande professor fattas beslutet av rektor. Gäller det en anställning på i verksamhetsstödet fattas beslut om avbrytande av anställningsförfarande av högskoledirektör.

## **Bilaga 1**

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.

Nedanstående aspekter ska beaktas.

### **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.