

Anställningsordning

Fastställd av högskolestyrelsen	2003-06-05, dnr 192-03-10
Reviderad av högskolestyrelsen	2003-12-11, dnr 192-03-10 2006-06-16, dnr 192-03-10 2008-12-09, dnr 622-07-10 2010-02-17, dnr 992-09-10 2010-11-19, dnr 811-10-10 2012-06-14, dnr 33-11-10 2012-11-22, dnr 33-11-10
Reviderad enligt beslut om konvertering	2014-07-01, dnr 599-14

Innehåll

1	Anställningsordning	3
2	Läroanställningar	3
3	Mål och etik	4
4	Rekryteringsstrategier	4
5	Lika villkor	5
6	Behörighet	6
6.1	Professor	6
6.2	Gästprofessor	6
6.3	Biträdande professor	6
6.4	Universitetslektor	7
6.5	Biträdande universitetslektor	8
6.6	Forskarassistent	8
6.7	Postdoktor	8
6.8	Universitetsadjunkt	8
6.9	Lärare anställda på konstnärlig grund	9
6.10	Seniora lärare	9
6.10.1	Villkor för återanställning	10
6.11	Adjungerade lärare	10
6.11.1	Adjungerad professor	10
6.11.2	Adjungerad biträdande professor, universitetslektor och universitetsadjunkt	11

6.12	Högskolepedagogisk utbildning	11
7	Bedömning	11
7.1	Anställningsprofil	11
7.2	Ämnes- eller områdesbenämning	12
7.3	Bedömningsgrunder	12
7.3.1	Bedömning av utländska meriter	12
7.3.2	Vetenskaplig skicklighet.....	13
7.3.3	Konstnärlig skicklighet.....	13
7.3.4	Pedagogisk skicklighet	13
7.3.5	Ledningsförmåga och administrativ skicklighet.....	14
7.3.6	Samverkan med det omgivande samhället	14
7.3.7	Information om forskning och utvecklingsarbete.....	14
7.3.8	Lämplighet.....	15
8	Annan personal i undervisning	15
9	Beredning av anställningsärenden	15
9.1	Beredningsgrupp.....	15
9.2	Sakkunniga	15
9.3	Kallelse	15
9.4	Förenklat förfarande	16
9.4.1	Adjungerad professor	16
9.4.2	Gästprofessor.....	16
10	Befordran.....	17
11	Beslut.....	17
11.1	Anställning	17
11.2	Avbryta anställningsförfarande	17
12	Överklagande.....	18

Förkortningar

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

1 Anställningsordning

Anställningsordningen är en lokal föreskrift som reglerar anställning av lärare och beslutas av högskolans styrelse efter förslag från Forsknings- och Utbildningsnämnden och Nämnden för konstnärlig forskning och utbildning.

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

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

2 Läraranställningar

Följande lärarkategorier används vid Högskolan i Borås och omfattas av anställningsordningen:

- Professor
- Adjungerad professor (högst 12 års anställning enligt HF kap 4 §11)
- Gästprofessor (högst 5 års anställning enligt HF kap 4 §12)
- Biträdande professor
- Universitetslektor
- Biträdande universitetslektor (4 år enligt HF kap 4 § 12a)
- Biträdande universitetslektor¹
- Forskarassistent²
- Postdoktor (2 år enligt centralt kollektivavtal)
- Universitetsadjunkt
- Adjungerad universitetslektor och adjungerad universitetsadjunkt (enligt centralt kollektivavtal³)
- Seniora lärare (1 år med möjlighet till förlängning enligt LAS §5 p4)

I en lärares arbetsuppgifter ingår att ha hand om utbildning, forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete samt administrativt arbete. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan. (HL kap3 §1)

Den beslutade befattningsstrukturen för lärare är tänkt att svara mot de mångskiftande behov av personal som krävs för att Högskolan i Borås ska

¹ För anställningar som ingåtts innan 2011-01-01 gäller Högskoleförordningens äldre bestämmelser.

² För anställningar som ingåtts innan 2011-01-01 gäller Högskoleförordningens äldre bestämmelser.

³ För anställningar som ingåtts innan 2011-01-01 gäller Högskoleförordningens äldre bestämmelser.

kunna fullfölja sina olika uppdrag och för att garantera en verksamhet av högsta kvalitet. Genom kontinuerlig kompetensutveckling och ett transparent befordringssystem ska den anställde ges goda möjligheter att utveckla sin skicklighet som lärare.

Det åligger högskolan att som arbetsgivare besluta om i vilken omfattning lärare, oavsett befattningstyp, ska ha hand om utbildning, forskning och/eller konstnärligt utvecklingsarbete och administration. Vidare ingår att besluta om lärarnas medverkan i myndighetens uppgift att samverka med det omgivande samhället och informera om sin verksamhet samt verka för att forskningsresultat tillkomna vid högskolan kommer till nytta.

En lärare inom konstnärlig verksamhet får - även om huvudalternativet är anställning tills vidare - anställas tills vidare, dock längst fem år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år. (HF kap 4 §10)

3 Mål och etik

Målet med högskolans regler för lärarekrytering är att ha personer på alla befattningar som uppfyller de formella behörighetskraven, är skickliga inom sitt yrke samt känner ansvar och engagemang för sitt arbete och för högskolans utveckling.

Jämställdhet och ett aktivt mångfaldsarbete ska alltid eftersträvas i högskolans rekryteringsarbete.

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

4 Rekryteringsstrategier

En god kompetensförsörjning innebär att verksamheten vid varje tidpunkt har rätt kompetens för att uppnå verksamhetens mål. En god kompetens och kvalificerade, engagerade medarbetare är helt avgörande för högskolans utveckling. Arbetet med att rekrytera dessa medarbetare blir därmed ett viktigt och ansvarsfullt uppdrag för alla involverade. Kompetensförsörjningsmål finns bland annat angivna i regleringsbrevet. Exempel på sådana mål är en jämn könsfördelning bland personal och att andelen disputerade lärare ska öka.

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

För att förverkliga högskolans övergripande mål när det gäller kompetensförsörjning ska rekryteringsarbetet utgå från följande strategier:

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

5 Lika villkor

Högskolan i Borås arbetar kontinuerligt för ökad mångfald, jämställdhet och tillgänglighet. Ett av högskolans långsiktiga mål är att värdesätta och tillvarata de kompetenser, kunskaper och erfarenheter som finns hos individer i verksamheten. Högskolans mål är att anställda, studenter och sökande ska trivas och känna sig välkomna oavsett kön, könsidentitet, ålder, sexuell läggning, etniskt ursprung, religion eller annan trosuppfattning eller eventuell funktionsnedsättning. Det vill säga, lika möjligheter och lika villkor för alla.

Högskolan i Borås ska verka för att personer oavsett kön, könsidentitet, ålder, sexuell läggning, etniskt ursprung, religion eller annan trosuppfattning eller funktionsnedsättning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Om ett av könen är underrepresenterat med mindre än 40 procent av den berörda kategorin arbetstagare på en arbetsplats, anses detta kön enligt praxis vid Högskolan i Borås vara underrepresenterat. Som "arbetsplats" ska gälla respektive akademi/enhet.

När det inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom viss kategori av arbetstagare, ska högskolan vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Högskolan ska sträva efter att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar. Detta behöver dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt. (DL kap 3 §9, 1-2st)

6 Behörighet

6.1 Professor

Behörig att anställas som professor är den som visat såväl vetenskaplig/konstnärlig som pedagogisk skicklighet. Lika stor omsorg ska ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som den vetenskapliga/konstnärliga skickligheten. (HF kap 4 §3)

För anställning som professor ska den sökande kunna redovisa nyskapande forskning eller konstnärlig verksamhet på hög internationell nivå. Sökande ska vara internationellt publicerad i för ämnet erkända forskningstidskrifter och/eller monografier/böcker. Konstnärligt arbete ska normalt vara uppvisat i internationell erkända sammanhang eller i media med god spridning inom respektive konstnärligt område.

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

En professor ska ha gedigen erfarenhet av huvudhandledarskap på såväl avancerad nivå som på forskarnivå. En professor ska också ha genomgått handledarutbildning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper. För sökande som i huvudsak forskat inom industrin eller annan verksamhet kan annan pedagogisk skicklighet bedömas som likvärdig efter prövning.

6.2 Gästprofessor

Behörig att anställas som gästprofessor är den som visat såväl vetenskaplig/konstnärlig som pedagogisk skicklighet.

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

6.3 Biträdande professor

Behörig att anställas som biträdande professor är den som visat såväl vetenskaplig/konstnärlig skicklighet som pedagogisk skicklighet samt genomförd högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper.

Vid rekrytering ska vikt läggas vid kvalitet snarare än kvantitet och den prognos som man kan göra om framtida verksamhet. Sökande ska ha dokumenterat sin skicklighet genom en total forskningsproduktion som motsvarar docentkompetens enligt gällande styrdokument vid antagning av docent vid Högskolan i Borås. Sökande ska vara internationellt publicerad i för ämnet erkända forskningstidskrifter och/eller monografier/böcker. Konstnärligt arbete ska normalt vara uppvisat i internationell erkända sammanhang eller i media med god spridning inom respektive konstnärligt område.

En biträdande professor ska ha erfarenhet av handledning på såväl avancerad nivå som på forskarnivå och ha genomgått handledarutbildning på forskarnivå eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper. För externa sökande kan motsvarande utbildning och erfarenhet bedömas som likvärdig efter prövning.

6.4 Universitetslektor

Behörig att anställas som universitetslektor är

- inom annat än konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen, och
- inom konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt konstnärlig doktorsexamen, visat konstnärlig skicklighet eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen. (HF kap 4 §4)

För behörighet vid tillsvidareanställning krävs också högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper samt visad pedagogisk skicklighet. Lika stor omsorg ska ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av de andra behörighetsgrundande förhållandena.

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

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

och forskningssektorn. Tyngdpunkten i yrkesskickligheten ska ligga inom utveckling och nyskapande. Yrkesskickligheten ska vara väl dokumenterad och kunna utsättas för en kvalitativ granskning. Behörighetsgrunden får inte användas för att komma förbi brist på vetenskapligt kompetenta sökande.

6.5 Biträdande universitetslektor

En biträdande universitetslektor får anställas tills vidare, dock längst fyra år, i syfte att ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och få meriter som kan ge behörighet för en annan läraranställning som det ställs högre krav på behörighet för. Anställningen får förnyas om det på grund av den anställdes sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst sex år.

Behörig att anställas som biträdande universitetslektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma ifråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst sju år före ansökningstidens utgång.

Biträdande universitetslektorer anställda enligt högskoleförordningens lydelse innan ändringen 2011-01-01 fortsätter sina anställningar enligt tidigare regler och har vid Högskolan i Borås befodringsrätt.

6.6 Forskarassistent

Redan anställda forskarassistenter fortsätter sina anställningar enligt tidigare regler. Med tidigare regler avses högskoleförordningens lydelse innan ändringen 2011-01-01.

6.7 Postdoktor

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

6.8 Universitetsadjunkt

Behörig att anställas som universitetsadjunkt är

⁴ Central kollektivavtal tecknat 2008-09-04.

- inom annat än konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt examen på magisternivå eller har motsvarande vetenskapliga kompetens.

Huvudregeln för tillsvidareanställning som universitetsadjunkt är avlagd examen på magisternivå. Vid synnerliga skäl kan behörighetskravet istället vara yrkesskicklighet av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen. Tyngdpunkten i yrkesskickligheten ska ligga inom utveckling och nyskapande. Yrkesskickligheten ska vara väl dokumenterad och kunna utsättas för en kvalitativ granskning. En utförlig motivering till avsteg från magisterkravet ska framgå i anställningsunderlaget. Rektor fattar särskilt beslut att detta behörighetskrav kan användas i samband med beslut om att påbörja rekryteringsprocessen, och

- inom konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt konstnärlig högskoleexamen, 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.

För behörighet vid tillsvidareanställning krävs också högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper samt visad pedagogisk skicklighet.

6.9 Lärare anställda på konstnärlig grund

En lärare inom konstnärlig verksamhet får - även om huvudalternativet är anställnings tills vidare - anställas tills vidare, dock längst fem år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år. (HF kap 4 §10)

Vid anställning av universitetslektorer på konstnärlig grund kan undantag göras från kravet om doktorsexamen.

6.10 Seniora lärare

Återanställning efter fyllda 67 år, som endast kan ske på nedanstående villkor, ska göras för viss tid med stöd av LAS 5§ p4. Anställning av professorer och andra lärare som fyllt 67 år ska således inte grundas på högskoleförordningen. Benämning av lärare som anställs efter 67 år: senior professor, senior biträdande professor, senior universitetslektor och senior universitetsadjunkt. Behörighetskraven för anställning som senior lärare är desamma som för

motsvarande tillsvidareanställd lärarkategori, dock med undantaget för kravet om högskolepedagogisk utbildning.

6.10.1 Villkor för återanställning

I enskilda undantagsfall, som bör vara mycket väl motiverade utifrån verksamhetens behov och som i övrigt bedöms vara till stort gagn för verksamheten, kan återanställning efter 67 års ålder av tidigare tillsvidareanställd komma ifråga.

- En sådan anställnings omfattning ska i normalfallet vara högst 50 % av heltid.
- Anställningen ska gälla högst ett år. Anställningen kan därefter förlängas, om det finns särskilda skäl till detta.
- Finansiering av anställningen ska vara ordnad.
- Anställningen ska inte omfatta något ledningsuppdrag.

(Rektors beslut dnr 957-09-10)

6.11 Adjungerade lärare

Syftet med adjungerade anställningar är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i ordinarie verksamheten samt att förstärka högskolans kompetens inom ett prioriterat ämnesområde. Anställning av adjungerade lärare kan i många fall leda till en ökad samverkan mellan högskolan och omvärlden. För anställning av adjungerade lärare gäller i normalfallet samma behörighetskrav som vid anställning av övriga lärare. Dock ligger det i anställningens natur att den adjungerade lärarens kompetensområde kan vara mer begränsat.

6.11.1 Adjungerad professor

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

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

En adjungerad professor anställs tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tolv år. (HF kap 4 §10)

6.11.2 Adjungerad biträdande professor, universitetslektor och universitetsadjunkt

En adjungerad biträdande professor, universitetslektor eller universitetsadjunkt anställs tills vidare, dock längst två år. En sådan anställning får förnyas. För närvarande är omfattningen på en sådan anställning normalt ca 20% av en heltidsanställning. Det förutsätts att läraren har sin huvudsakliga anställning utanför universitets- och högskolesektorn⁵.

6.12 Högskolepedagogisk utbildning

För behörighet som tillsvidareanställd biträdande professor, universitetslektor och universitetsadjunkt krävs högskolepedagogisk utbildning motsvarande 10 veckors heltidsutbildning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper.

En biträdande professor, universitetslektor eller universitetsadjunkt som inte uppfyller kravet på genomgången högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande kan anställas tills vidare dock längst ett år, sådan anställning får förnyas, dock längst ett år⁶. Om den anställde förvärvat behörighet under denna tid ska anställningen övergå i en tillsvidareanställning.

Den som inte uppfyller ovan ställda krav ska ändå anses behörig till tillsvidareanställning, om det finns särskilda skäl. Den anställde och närmaste chef ska i så fall tillse att högskolepedagogisk utbildning avklaras snarast.

7 Bedömning

7.1 Anställningsprofil

En framgångsrik rekrytering förutsätter en tydlig anställningsprofil i termer av ämnesbenämning, ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, behörighet, bedömningsgrunder och övriga kvalifikationskrav. I den meningen är utformningen av anställningsprofilen som den kommer till uttryck i annonsen

⁵ Centralt kollektivavtal tecknat 14 december 2011.

⁶ Med LAS 5§ p1 (Allmän visstidsanställning) som grund för tidsbegränsning.

av mycket stor betydelse för rättsäkerhet och effektivitet i den fortsatta processen.

7.2 Ämnes- eller områdesbenämning

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

Ämnesbenämningen ska normalt utgöras av ”ämne” eller ett undervisningsområde/huvudområde⁷. Om särskilda skäl föranleder der ska benämningen utgöras av ”ämne, inriktning subspecialitet”.

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

7.3 Bedömningsgrunder

I anställningsprofilen ska det framgå vilka bedömningsgrunder som ska gälla vid rekrytering. Vid rekrytering av lärare ska i regel följande bedömningsgrunder gälla vid val mellan olika sökande:

- Graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet
- Graden av administrativ och annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till ämnesinnehåll och till de arbetsuppgifter som ingår i anställningen
- Graden av skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal inom högskolan
- Förmåga att samverka med det omgivande samhället
- Förmåga att informera om forskning och utvecklingsarbete

Därutöver ska hänsyn tas till andra sakliga grunder som till exempel högskolans jämställdhet- och mångfaldsmål.

För varje rekrytering ska fastställas vilka bedömningsgrunder som ska gälla och hur de ska vägas mot varandra.

7.3.1 Bedömning av utländska meriter

Högskolan i Borås strävar efter att attrahera och rekrytera de bästa lärare och forskare från hela världen. Olika vetenskapliga traditioner i olika länder kan emellertid innebära att sökande har olika förutsättningar att dokumentera sina meriter. Till exempel kan dokumentationen av den pedagogiska skickligheten se annorlunda ut, då undervisningstraditionen skilja sig åt i olika länderna

⁷ Högskoleverket, Standard för svensk indelning av forskningsämne

(lärarna anses vara autonoma i vissa länder, andelen undervisningstimmar kan skilja sig markant, rätten att handleda doktorander kan vara begränsad till professorer mm) eller beroende på att det inte är givet att studierektorer/prefekter vill uttala sig om sina kollegors pedagogiska skicklighet (ibland finns inte ens dessa funktioner).

Eftersom lika stor omsorg ska ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som den vetenskapliga/konstnärliga skickligheten vid tillsättning av anställningar i Sverige kan detta leda till att sökande från andra länder kan ha sämre förutsättningar än sökande som samlat sina meriter helt eller huvudsakligen i Sverige. Därför måste de sakkunniga kunna beakta och beskriva sådana omständigheter samt ta hänsyn till detta i sina respektive bedömningar. Därvid kan andra meriter användas som kompenserande, t ex erfarenhet från undervisning i vid olika lärosäten i ett land eller från olika länder.

7.3.2 Vetenskaplig skicklighet

Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom egen forskning. Kriterier vid bedömning är t ex:

- Bredd och djup i forskningen
- Originalitet i forskningen
- Produktivitet
- Bidrag till det internationella vetenskapssamhället
- Uppdrag inom vetenskapssamhället
- Utmärkelser, stipendier etc

7.3.3 Konstnärlig skicklighet

Den konstnärliga skickligheten ska ha visats genom egen konstnärlig produktion. Kriterier vid bedömning är t ex:

- Konstnärligt djup och originalitet
- Konstnärlig produktivitet
- Konstnärligt forsknings-/utvecklingsarbete
- Utmärkelser, stipendier etc
- Konstnärliga uppdrag

7.3.4 Pedagogisk skicklighet⁸

Kriterier vid bedömning är t ex

- Forskningsförankrat förhållningssätt och vetenskaplig/konstnärlig ämneskunskap inom utbildningsområdet

⁸ Från Kriterier för bedömning av pedagogisk skicklighet vid Högskolan i Borås Dnr 118-11-10

- Utgår ifrån Högskolelag, Högskoleförordning och lokala styrdokument i sin undervisning.
- Har dokumenterat sin pedagogiska grundsyn
- Behärskar olika undervisningsformer
- Genomför examinationer och bedömer utifrån givna kriterier
- Genomför kursvärderingar och återför kursrapport till studenterna
- Kan sätta ämneskunskapen i en professionskontext
- Samverkar med andra lärare inom de kurser man ingår i
- Involverar professionsföreträdare i undervisningen

7.3.5 Ledningsförmåga och administrativ skicklighet

Meriterande är olika slag av ledningsuppdrag eller uppdrag i organ inom högskolan. Till exempel uppdrag som prefekt, studierektor, ordförande eller ledamot i kommittéer, styrelser, eller nämnder på olika nivåer inom högskola/universitet eller genom utveckling av personalledning, av kvalitetsarbete, av IT-tillämpning, av internationaliseringsarbete eller av arbete med lika villkor.

Vidare räknas hit även annat ledarskap inom akademien, dvs visad förmåga att leda verksamhet och personal samt förmåga att organisera och leda forskningsprojekt och forskargrupper.

Hit kan också räknas, beroende av anställningens inriktning och beskaffenhet, verksamhet utanför högskolan liksom internationella uppdrag och erfarenheter.

7.3.6 Samverkan med det omgivande samhället

Samverkan med det omgivande samhället och att informera om forskning kan i vissa fall utgöra en särskild bedömningsgrund men ska då framgå av anställningsprofilen.

Skickligheten kan ha visats genom väl dokumenterade insatser när det gäller samverkan mellan högskola och samhället i övrigt. Den kan också visas på annat sätt, t ex genom väl genomförda insatser i fråga om samverkan mellan andra organ i samhället såsom myndigheter, företag, kommunala organ, forskningsinstitut, skolväsendet, forskningsfinansiärer etc.

7.3.7 Information om forskning och utvecklingsarbete

Skicklighet i fråga om forskningsinformation kan i vissa fall utgöra en särskild bedömningsgrund men ska då framgå av anställningsprofilen.

Skickligheten kan ha visats genom vetenskapliga och populärvetenskapliga skrifter samt redogörelse för annan informationsverksamhet med angivande av målgrupp och syfte.

7.3.8 Lämplighet

Vad avser bedömningsgrunden lämplighet gäller att den sökande ska uppvisa sådana personliga egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl.

8 Annan personal i undervisning

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

9 Beredning av anställningsärenden

För ytterligare beskrivning av beredningsprocessen, se Regler vid rekrytering och befordran av lärare vid Högskolan i Borås, dnr 327-12-10.

9.1 Beredningsgrupp

Läranställningar som fordrar vetenskaplig, konstnärlig eller yrkesmässig kompetens bereds av nämnderna eller de av nämnderna utsedda utskott. Utskottens sammansättning regleras i Regler vid rekrytering och befordran av lärare vid Högskolan i Borås, dnr 327-12-10.

9.2 Sakkunniga

Vid Högskolan i Borås gäller att två sakkunniga ska bedöma sökandes skicklighet vid anställning tills vidare av professor (inbegripet adjungerad professor, gästprofessor), biträdande professor och universitetslektor och normalt en sakkunnig för biträdande universitetslektor. Sakkunnigutlåtande behöver inte inhämtas om det inte är uppenbart obehövligt för prövning av skickligheten.

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

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

9.3 Kallelse

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

9.4 Förenklat förfarande

9.4.1 Adjungerad professor

Person som inom de senaste fem åren redan bedömts inneha professorskompetens eller person som redan är utnämnd till biträdande professor enligt äldre bestämmelse, kan, om vederbörande i övrigt uppfyller kraven för att anställas som adjungerad professor, d v s har en betydande del av sin verksamhet förlagd utanför högskolan, utses till adjungerad professor med stöd av sakkunnigutlåtande från tidigare professorsutnämning vid annat lärosäte, maximalt fem år gamla, under förutsättning att behörighetskraven är desamma.

Person som redan har varit anställd som professor under en längre tid kan, om vederbörande i övrigt uppfyller kraven för att anställas som adjungerad professor, utses till adjungerad professor genom ett förenklat förfarande. Beslut om förenklat förfarande fattas av nämnderna eller de av nämnderna utsett utskott. Beslut i Anställningsutskottet kan delegeras till ordförande.

9.4.2 Gästprofessor

Person som inom de senaste fem åren redan bedömts inneha professorskompetens eller person som redan är utnämnd till biträdande professor enligt äldre bestämmelser, kan, om vederbörande i övrigt uppfyller kraven för att anställas som gästprofessor, utses till gästprofessor med stöd av sakkunnigutlåtanden från tidigare professorsutnämning vid annat lärosäte, maximalt fem år gamla, under förutsättning att behörighetskraven är desamma.

Person som redan har varit anställd som professor vid ett annat lärosäte under en längre tid kan utses till gästprofessor genom ett förenklat förfarande. Detta kräver att den institution gästprofessorn kommer att vara anställd vid inkommer med:

1. ett utlåtande/intyg till Anställningsutskottet där det tydligt framgår hur professorstillsättningar går till i det land där den sökande har sin professur. Det ska också framgå hur den sökandes kompetens motsvarar de svenska kraven som i normalfallet ställs vid en tillsättning i Sverige,
2. ansökningshandlingar med tillhörande bilagor utformade på så sätt att Anställningsutskottet alternativt Nämnden för konstnärligt utvecklingsarbete kan göra en bedömning, t ex med CV och publikationslista,
3. handlingar som styrker den sökandes nuvarande anställning som professor.

Beslut om förenklat förfarande fattas av ordförande för Anställningsutskottet.

10 Befordran

Lärare som är anställd som biträdande universitetslektor⁹ eller tillsvidareanställd som biträdande professor, universitetslektor eller universitetsadjunkt ska, efter ansökan från läraren eller på initiativ från arbetsgivaren, ges möjlighet att inom ramen för sin anställning bli prövad för befordran till en högre befattning. Prövningen ska ske med lika stor omsorg och noggrannhet och med beaktande av samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som tillämpas vid nyrekrytering. Ämnesområdet för den högre befattningen ska vara samma eller i nära anslutning som för grundanställningen.

Prövning för befordran kan i normalfallet inte ske förrän tidigast sex månader efter det att man erhållit sin tillsvidareanställning. Detta gäller dock inte vid ansökan från biträdande universitetslektor¹⁰ till universitetslektor.

En lärare som med stöd av HF kap 4 §10 (konstnärlig verksamhet) är tidsbegränsat anställd ska befordras till högre befattning om han eller hon har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som högskolan ställt upp för sådan befattning. En sådan befordran är dock ifråga om tidsbegränsning inte att betrakta som en ny anställning.

För beskrivning av beredning av befordran, se Regler för rekrytering och befordran, dnr 327-12-10.

11 Beslut

11.1 Anställning

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

Beslut om anställning och befordran rörande lärarbefattningar utöver professor, adjungerad professor och gästprofessor fattas av akademichef¹¹.

Beslutsfattaren avgör om föredragning ska ske innan beslut.

11.2 Avbryta anställningsförfarande

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

⁹ Gäller endast de som anställts före 2011-01-01 enligt tidigare skrivning i Högskoleförordningen.

¹⁰ Gäller endast de som anställts före 2011-01-01 enligt tidigare skrivning i Högskoleförordningen.

¹¹ Rektors besluts- och delegationsordning, dnr 72-14.

Beslut om avbrytande av anställningsförfarande gällande professor, adjungerade professor, gästprofessor och biträdande professor fattas av rektor. Beslut om avbrytande av anställningsförfarande för övriga lärarkategorier fattas av akademichef¹².

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

12 Överklagande

Högskolans beslut om anställning får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan (ÖNH). I annat fall får beslut överklagas endast om det är medgivet i annan författning än förvaltningslagen. (HF kap12 §§2, 4)

Beslut om vem som anställts ska snarast tillkännages genom anslag på högskolans anslagstavla. Anslaget ska – jämte hänvisning om hur man överklagar – delges samtliga sökande till anställningen.

¹² Rektors besluts- och delegationsordning, dnr 72-14.

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

Revideringar:

11 december 2003 (dnr 192-03-10)

16 juni 2006 (dnr 192-03-10)

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

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

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

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

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

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

12 februari 2013 (Biträdande professor punkt 6.3)

Redaktionell ändring enligt styrelsebeslut om konvertering

1 juli 2014.