



Diarienummer: GIH 2025/109
Ersätter: GIH 2020/216
Datum: 2025-03-17
Författare: Marielle Andrézen
Beslutat av: Högskolestyrelsen
Beslutsdatum: 2025-04-03
Giltighetstid: Från 2025-05-01 tillsvidare

Anställningsordning för lärare

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Inledning.....	4
1.1. Om anställningsordningen	4
1.2. Grundläggande principer och rättslig reglering.....	4
1.3. Lärarkategorier vid GIH.....	4
2. Övergripande om rekrytering	5
2.1. Beslutsfattare.....	5
2.2. Rekryterande chef	5
2.3. Rekryteringsgrupp.....	6
2.4. Lika villkor.....	6
2.5. Jäv	6
2.6. Sakkunnigbedömning.....	6
2.7. Överklagande	7
2.8. Avbrytande av anställningsförfarande	7
3. Rekryteringsprocess vid anställning av lärare	7
3.1. Behovsanalys och initiativ till rekrytering	7
3.2. Annons och utlysning.....	7
3.3. Intervju, referenstagning och andra urvalsinstrument	8
3.4. Beslut om anställning	8
3.5. Anställningsform.....	8
3.6. Förenklat rekryteringsförfarande i vissa fall	8
3.7. Anställning genom kallelseförfarande	9
4. Behörighetskrav och bedömningsgrunder vid anställning av lärare	9
4.1. Generella behörighetskrav och bedömningsgrunder	9
4.2. Undantag vid tidsbegränsad anställning.....	10
4.3. Professor	10
4.4. Adjungerad professor	11
4.5. Gästprofessor	12
4.6. Höskolelektor	12
4.7. Biträdande höskolelektor	12
4.8. Höskoleadjunkt	13
4.9. Adjungerad höskolelektor/höskoleadjunkt.....	13
5. Befordran.....	14
6. Övriga anställningskategorier	15
6.1. Rekryteringsprocess vid övriga anställningar	15
6.2. Generellt behörighetskrav	16
6.3. Seniorforskare	16

6.4.	Forskare/projektforskare	16
6.5.	Postdoktor	16
6.6.	Amanuens	17
6.7.	Doktorand	17
6.8.	Matris, anställningsgrunder.....	18

1. INLEDNING

1.1. Om anställningsordningen

Vid varje högskola ska det finnas en anställningsordning (AO), vilken ska beslutas av högskolestyrelsen i enlighet med 2 kap. 2 § högskoleförordningen.

Anställningsordningen reglerar läraranställningar vid GIH och beskriver vilka lärarkategorier som finns, hur rekryteringsförfarandet ska gå till, vem som fattar anställningsbeslut och vilka generella behörighetskrav som tillämpas. Anställningsordningen utgör ett verktyg för högskolan att kvalitetssäkra rekryteringsarbetet.

Styrelsens ordförande får, genom ordförandebeslut, fatta beslut om redaktionella ändringar och mindre följdändringar i anställningsordningen till följd av ändrade lagar och förordningar.

1.2. Grundläggande principer och rättslig reglering

Läraranställningar vid högskolor och universitet regleras av lag och förordning. Den grundläggande bestämmelsen vid tillsättning av statliga anställningar återfinns i regeringsformen (RF) där det stadgas att det vid tillsättning av statlig tjänst ska fästas avseende endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Högskolelagen (HL) och högskoleförordningen (HF) föreskriver de regler som gäller vid vissa anställningar inom högskoleväsendet. Utöver dessa finns det även kollektivavtal samt ett flertal lagar och förordningar som direkt eller indirekt har betydelse för rekryteringsprocessen, till exempel lagen om anställningsskydd, förvaltningslagen, diskrimineringslagen, anställningsförordningen och myndighetsförordningen.

Vid GIH är den grundläggande principen för alla läraranställningar att de tillsätts i konkurrens, efter utlysning. Med utgångspunkt i GIH:s strategiska behov kan rektor i undantagsfall bevilja att kallelseförfarande tillämpas samt besluta om befordran.

Alla processer för anställning och befordran ska noga iaktta principer och regler om likabehandling, saklighet och transparens, och i beredningen ska frågor om jäv noga beaktas. Rekryteringen av lärare ska syfta till att finna lärare med bästa möjliga kompetens och potential för de uppgifter anställningen avser.

1.3. Lärarkategorier vid GIH

Av HL 3 kap 6 § framgår att om inte någonting annat följer av föreskrifter som meddelas av regeringen, bestämmer varje högskola själv vilka kategorier av lärare utöver professor och lektor som ska anställas, samt om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som ska gälla vid anställning av lärare

Vid GIH kan följande lärarkategorier anställas:

- professor
- adjungerad professor
- gästprofessor
- högskolelektor
- biträdande lektor
- högskoleadjunkt
- adjungerad lärare (adjungerad högskoleadjunkt eller adjungerad högskolelektor)

Vid GIH finns ett antal befattningar som inte betraktas som lärare i egentlig mening, men som knyter an till akademien och läraranställningar, och som därför berörs i denna anställningsordning under rubriken ”Övriga anställningar”. Dessa befattningar är:

- forskare, t ex seniorforskare och projektforskare
- postdoktor
- doktorand
- amanuens

Utöver dessa namngivna befattningar kan annan teknisk och administrativ personal anställas i enlighet med beslut om institutionernas organisation. Dessa behandlas ej vidare i denna anställningsordning.

Förfarandet vid ansökan och utnämning av docent behandlas inte i anställningsordningen då detta inte utgör en anställning. Istället hänvisas till GIH:s riktlinjer för utnämning av docent.

2. ÖVERGRIPANDE OM REKRYTERING

2.1. Beslutsfattare

Lärare anställs genom beslut av rektor eller prefekt. Beslut om anställning av professor fattas av rektor och får inte delegeras.

Tabell 1 – Beslutsfattare vid anställningsbeslut

Läraranställningar	Beslut fattas normalt av*
– professor	Rektor
– adjungerad professor	Rektor
– gästprofessor	Rektor
– högskolelektor	Prefekt
– biträdande lektor	Prefekt
– högskoleadjunkt	Prefekt
– adjungerad lärare (adjungerad högskoleadjunkt eller adjungerad högskolelektor)	Prefekt

Övriga anställningar	Beslut fattas normalt av*
– forskare, t ex seniorforskare och projektforskare	Prefekt
– postdoktor	Prefekt
– doktorand	Prefekt
– amanuens	Prefekt
– annan teknisk administrativ personal	Prefekt

* Prefekt kan i särskilda fall, t ex vid jäv, överlåta beslut till rektor eller prorektor.

2.2. Rekryterande chef

Rektor, prefekt eller biträdande prefekt äger rätt att initiera anställningsförfarande till sin egen, eller underordnad, organisatorisk enhet. Rekryterande chef ska när rekrytering inleds sätta samman en rekryteringsgrupp, där rekryterande chef är ordförande. Om det finns särskilda skäl kan ordförandeskapet delegeras till annan chef.

Rekryterande chef ansvarar för att inför varje rekrytering säkerställa att det görs en behovsanalys och att finansiering finns för anställningen. Om rekryterande chef inte själv äger rätt att besluta om anställning ska behovsanalys och finansiering förankras hos överordnad chef.

2.3. Rekryteringsgrupp

Varje läraranställning, inbegripet befordran, ska följa en fastställd process där en rekryteringsgrupp ska sättas samman i inledningen av rekryteringen. Rekryteringsgruppens syfte är att säkerställa att rekryteringen sker på ett strukturerat och rättssäkert sätt. Rekryteringsgruppen ansvarar för att samordna och bereda rekryteringen samt inhämta underlag inför beslut.

Rekryterande chef, det vill säga rektor, prefekt eller biträdande prefekt, är ordförande i rekryteringsgruppen om det inte finns särskilda skäl. I rekryteringsgruppen ska därutöver ingå en ämneskunnig person och en HR-specialist/HR-chef. Studeranderepresentanter ska alltid inbjudas att delta i rekryteringsgruppen. Utöver dessa kan vid behov ytterligare kompetens adjungeras. Jämställdhets- och mångfaldsaspekter ska beaktas vid rekryteringsgruppens sammansättning, se rubrik "Lika villkor".

Vid tillfälliga anställningar som understiger 1 år kan rekryterande chef genomföra en förenklad rekryteringsprocess, utan rekryteringsgrupp. Vid förenklat förfarande ska rekryterande chef i inledningen av rekryteringen kontakta HR-specialist för att planera processen. Se mer under rubriken "Förenklat förfarande".

2.4. Lika villkor

GIH strävar efter att vara en arbetsplats som är fri från diskriminering och som ger lika möjligheter för alla. I rekryteringsgrupperna bör kvinnor och män vara jämställt representerade. Om sakkunnigutlåtande inhämtas ska sakkunniga vara jämställt representerade om det inte finns synnerliga skäl (HF 4 kap. 6 §).

2.5. Jäv

Frågan om jäv ska beaktas i varje del av anställningsprocessen där jäv kan uppstå.

2.6. Sakkunnigbedömning

GIH gör en sammanvägd bedömning av kandidaternas skicklighet inför beslut om anställning. De sakkunnigas yttranden utgör råd till rekryteringsgruppen och ingår i det underlag som ligger till grund för anställningsbeslut.

Vid anställning, inbegripet befordran, av professor, högskolelektor och biträdande lektor, ska sakkunnigbedömningar av de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten. Ett undantag skulle till exempel kunna vara när en person i närtid redan har sakkunnigprövats för en motsvarande anställning på ett jämförbart lärosäte eller om det är uppenbart att personen inte skulle leva upp till behörighetskraven vid en sakkunniggranskning. Beslut om att sakkunniggranskning är uppenbart obehövt ska skriftligen motiveras av rekryteringsgruppen.

I normalfallet ska minst två externa sakkunniga anlitas. Om en bedömning hämtas in från två eller fler personer ska denna grupp ha jämn könsfördelning. Det gäller dock inte om det finns synnerliga skäl.

Vid tidsbegränsad anställning som högskolelektor som avses vara upp till högst ett år, samt vid anställning av adjungerad lektor enligt kollektivavtal, behöver ingen sakkunnigbedömning inhämtas.

2.7. Överklagande

Beslut som rör anställning vid universitet eller högskola får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan (HF 12 kap. 2 §).

Undantag är beslut av anställning som doktorand respektive högskolelektor som befordrats från biträdande lektor enligt bestämmelserna i HF 4 kap 12c §. Beslut om avslag om att befordra en biträdande lektor till högskolelektor enligt HF 4 kap 13 § får överklagas av den sökande.

2.8. Avbrytande av anställningsförfarande

Beslut om att avbryta anställningsförfarandet utan tillsättning fattas av samma beslutsfattare som skulle ha fattat anställningsbeslut i ärendet om förfarandet inte hade avbrutits. Ett sådant beslut får inte överklagas (AF 21 §).

3. REKRYTERINGSPROCESS VID ANSTÄLLNING AV LÄRARE

3.1. Behovsanalys och initiativ till rekrytering

Rekrytering av högskoleadjunkt, högskolelektor, biträdande lektor, eller professor ska göras utifrån GIH:s verksamhetsbehov och ekonomiska förutsättningar.

Rektor, prefekt eller biträdande prefekt kan initiera anställningsförfarande till sin egen, eller underordnad, organisatorisk enhet. Rekryterande chef ska i inledningen av rekryteringen kontakta HR-specialist för att planera processen och sätta samman en rekryteringsgrupp. Läs mer under rubriken 2.3 Rekryteringsgrupp.

Om initiativ till rekrytering tas av biträdande prefekt, som inte själv äger rätt att fatta beslut i anställningsärenden, ska rekryteringen godkännas av prefekt innan utlysning sker. Rekryterande chef ansvarar för att inför varje rekrytering säkerställa att det görs en behovsanalys och att finansiering finns för anställningen.

3.2. Annons och utlysning

Efter behovsanalys utarbetar rekryteringsgruppen en kravprofil/annons. I annonsen ska det framgå vilka arbetsuppgifter som arbetet innehåller och de krav som ställs på den som ska anställas. Utformning och innehåll av kravprofil/annons, såsom arbetsuppgifter, kvalifikationer med mera, har mycket stor betydelse för rättssäkerhet och kvalitet i den fortsatta processen.

Vid utannonsering av biträdande lektorat ska krav även för befordran till högskolelektor framgå av annonsen.

Enligt 6 § anställningsförordningen ska en myndighet som avser att anställa en arbetstagare på något lämpligt sätt informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten inom viss tid.

Den grundläggande principen för alla läraranställningar vid GIH är att de tillsätts i konkurrens genom utlysning i lämpliga kanaler, och att ansökningstiden står i proportion till anställningens längd.

Undantag från kravet att utlysa får medges om det finns särskilda skäl. Tillämpning av särskilda skäl ska göras ytterst restriktivt med en bedömning i varje enskilt ärende.

3.3. Intervju, referenstagning och andra urvalsinstrument

Rekryteringsarbetet ska präglas av ett strukturerat tillvägagångssätt där intervju och referenstagning alltid genomförs om det inte är uppenbart obehövt för prövning av skickligheten. Vid anställning, inbegripet befordran, av professor, högskolelektor och biträdande lektor, ska sakkunnigbedömningar av de sökandes skicklighet hämta in, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten (läs mer under rubriken ”Sakkunnigbedömning”). Provföreläsning och/eller provlektion ingår i normalfallet vid tillsvidareanställning. Rekryteringsgruppen kan även inhämta annat underlag som kan anses vara av värde för att bedöma de sökandes meriter.

3.4. Beslut om anställning

I normalfallet är det rektor eller prefekt som beslutar om anställning. Vem som får fatta beslut om respektive läraranställning framgår under rubriken ”Beslutsfattare”. Beslut om anställning och befordran ska anslås på GIH:s anslagstavla i enlighet med anställningsförordningens bestämmelser (AF 7 §).

Även då anställningsförfarande avbryts utan tillsättning ska beslut fattas av den som skulle ha fattat anställningsbeslutet.

Beslut som rör anställning vid universitet eller högskola får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan (HF 12 kap. 2 §). Beslut om avbrytande utan tillsättning kan inte överklagas (AF 21 §).

3.5. Anställningsform

Huvudregeln för en anställning är att den gäller tillsvidare. En anställning får dock tidsbegränsas i vissa fall, under förutsättning att det finns stöd i lag, förordning eller kollektivavtal. GIH tillämpar i normalfallet provanställning vid tillsvidareanställningar, förutom för professorer.

3.6. Förenklat rekryteringsförfarande i vissa fall

Vid tillfälliga anställningar som avses vara i upp till ett år kan rekryterande chef genomföra en förenklad rekryteringsprocess, utan rekryteringsgrupp och utan att sakkunnigbedömning behöver inhämtas. Vid förenklat förfarande ska rekryterande chef i

inledningen av rekryteringen kontakta HR-specialist för att planera rekryteringsprocessen.

3.7. Anställning genom kallelseförfarande

Möjlighet finns att anställa professor, inbegripet gästprofessor eller adjungerad professor, genom kallelseförfarande såvida en sådan anställning är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan. Kallelseförfarandet innebär att anställningen inte utlyses och ska tillämpas mycket restriktivt. Endast den som har behörighet att anställas som professor får anställas genom kallelse. Sakkunnigbedömning ska inhämtas om det inte är uppenbart obehövligt för prövningen av skickligheten, läs mer under rubriken sakkunnigbedömning.

En prefekt som önskar anställa en professor genom kallelseförfarande ska, inkomma med en skrivelse till rektor där skälen framgår varför anställningen är av särskild betydelse för GIH. Därtill ska skrivelsen innehålla information om hur anställningen ska finansieras samt hur det strategiska rekryteringsbehovet tillgodoses genom anställningen. Rektor utser en rekryteringsgrupp som ansvarar för att bereda ärendet. Efter eventuell sakkunnigprövning lämnar prefekt eller rekryteringsgruppen rekommendation till rektor om ifall anställning av professor genom kallelseförfarande ska ske.

Rektor beslutar om anställning genom kallelse. Beslutet får inte delegeras.

4. BEHÖRIGHETSKRAV OCH BEDÖMNINGSGRUNDER VID ANSTÄLLNING AV LÄRARE

I anställningsordningen sammanställs de generella behörighetskrav och bedömningsgrunder som följer av reglering i högskolelagen och högskoleförordningen, i kollektivavtal samt för respektive befattning vid GIH.

Utöver dessa generella behörighetskrav och bedömningsgrunder kan rekryteringsgrupp ange ytterligare behörighetskrav och bedömningsgrunder för den specifika anställningen till exempel särskild forskningsinriktning, ledarerfarenhet och liknande. Rekryteringsgruppen kan dock inte besluta om lägre krav än de som följer av lag, förordning, kollektivavtal eller anställningsordning.

Bedömningsgrunderna och hur de viktas sinsemellan är det instrument som används för att fastställa graden av skicklighet inför anställningen. Vid urval får vikt endast fästas vid de behörighetskrav och bedömningsgrunder som angivits i kravprofil/annons.

4.1. Generella behörighetskrav och bedömningsgrunder

Nedan gäller för alla läraranställningar om inte annat anges:

Alla som anställs tills vidare som lärare ska, i normalfallet, ha minst 7,5 högskolepoäng i högskolepedagogisk utbildning, eller motsvarande kompetens som arbetsgivaren bedömer likvärdig.

- Som generellt behörighetskrav gäller att ha förmåga att samarbeta samt den förmåga och lämplighet i övrigt som behövs för respektive anställning, vilket ska definieras i annonsen.
- GIH strävar efter att anställa lärare som har doktorsexamen, för att säkerställa forskningsanknytning i utbildningen.
- Förmåga att utveckla verksamhet och leda andra samt att samverka med det omgivande samhället och att informera om forskning och utveckling ska beaktas vid läraranställningar.

4.2. Undantag vid tidsbegränsad anställning

Vid behov av att anställa högskolelektor eller högskoleadjunkt för en kortare period, upp till ett år, för att täcka ett kortvarigt eller hastigt uppkommet undervisningsbehov, samt för adjungerad professor, adjungerad högskolelektor eller adjungerad högskoleadjunkt, får undantag från de generella kraven göras. För dessa fall gäller följande:

- Högskolepedagogisk utbildning motsvarande 7,5 hp är ej ett krav utan endast meriterande.
- För högskoleadjunkt krävs minst kandidatexamen inom för anställningen relevant ämnesområde. Examen på avancerad nivå eller forskarnivå är meriterande.

4.3. Professor

Huvudregeln är att en anställning som professor ska vara tillsvidare utan tidsbegränsning. I vissa fall får dock en professor anställas för en bestämd tid. Dessa fall anges i högskolelagen.

Behörig för anställning som professor är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Detta följer av HF 4 kap 3 §. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den vetenskapliga skickligheten.

Vetenskaplig skicklighet

Den sökande **ska** uppfylla nedanstående krav:

- Ha avlagt doktorsexamen, eller motsvarande vetenskaplig kompetens. Med motsvarande vetenskaplig kompetens avses dokumenterad utländsk examen som bedöms motsvara minst doktorsexamen.
- Ha förmåga att bygga upp, leda och utveckla forskning,
- Som huvudhandledare ha handlett minst en doktorand till disputation.

Vidare **bör** en professor:

- Ha byggt upp en forskningsverksamhet innefattande bland annat doktorander, egna forskningsbidrag erhållna i nationell och/eller internationell konkurrens.
- Ha uppvisat administrativ skicklighet.

Vetenskaplig skicklighet visas genom ansenliga egna forskningsinsatser såväl gällande omfattning som kvalitet.

Pedagogisk skicklighet

Den sökande **ska** uppfylla nedanstående krav:

- Ha pedagogisk erfarenhet från olika undervisningsformer inom grund-, avancerad och forskarutbildningsnivå.
- Ha förmåga och erfarenhet av att självständigt planera, genomföra, utvärdera och utveckla undervisning, handledning och examination på grund-, avancerad och forskarutbildningsnivå.
- Ha genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 7,5 högskolepoäng, eller motsvarande kompetens som arbetsgivaren bedömer likvärdig.

Vidare **bör** en professor:

- Ha genomgått handledarutbildning för utbildning på forskarnivå.

Den pedagogiska skickligheten ska ha visats genom undervisning av hög kvalitet och betydande omfattning på såväl grundnivå och avancerad nivå som på forskarutbildningsnivå.

Ytterligare behörighetskrav utöver vetenskaplig och pedagogisk skicklighet

Den sökande **ska** uppfylla nedanstående krav:

- Ha förmåga att samarbeta samt den förmåga och lämplighet i övrigt som behövs för anställningen.
- Besitta god förmåga att kommunicera forskningsresultat.
- Ha uppvisat förmåga att samverka med det omgivande samhället.

Den sökande **bör** uppfylla nedanstående krav:

- Ha uppvisat skicklighet i att utveckla och leda verksamhet vid universitet eller högskola.
- Ha intresse och lämplighet för att anta ledningsuppdrag vid högskolan.

Anställningen omfattas av generella regler för läraranställning vid GIH, se under rubriken ”Generella behörighetskrav och bedömningsgrunder”.

4.4. Adjungerad professor

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

Syftet med adjungerad anställning är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten. Arbetstagaren ska ha sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn.

En adjungerad professor ska uppfylla samma behörighetskrav som gäller för en professor enligt HF 4 kap 3§. Vid bedömning av den vetenskapliga och pedagogiska skickligheten ska i första hand vikt fästas vid skicklighet inom det specifika område som anställningen är riktad mot.

Anställningen omfattas av generella regler för läraranställning vid GIH, se under rubriken ”Generella behörighetskrav och bedömningsgrunder”. Undantag får göras gällande kravet om 7,5 hp högskolepedagogisk utbildning.

4.5. Gästprofessor

I enlighet med HF 4 kap § 12 § ska en gästprofessor anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst fem år.

Behörighetskrav för gästprofessor är desamma som för professor enligt GIH:s anställningsordning.

Anställningen omfattas av generella regler för läraranställning vid GIH, se under rubriken ”Generella behörighetskrav och bedömningsgrunder”.

4.6. Höskolelektor

Behörig för anställning som höskolelektor är den som har visat pedagogisk skicklighet och 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. Detta följer av HF 4 kap 4 §.

Med motsvarande vetenskaplig kompetens avses dokumenterad utländsk examen som bedöms motsvara minst doktorsexamen. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden.

Vetenskaplig skicklighet

Den sökande **ska** uppfylla nedanstående krav:

- Ha avlagt doktorsexamen, eller motsvarande enligt ovan

Den sökande ska bedömas att som höskolelektor ha förutsättningar att kunna initiera och självständigt driva forskning av hög vetenskaplig kvalitet.

Pedagogisk skicklighet

Den sökande **ska** uppfylla nedanstående krav:

- Ha uppvisat pedagogisk skicklighet.
- Ha förmåga att planera, genomföra, utvärdera och utveckla undervisningen.
- Ha dokumenterad höskolepedagogisk utbildning om minst 7,5 höskolepoäng. eller motsvarande kompetens som arbetsgivaren bedömer likvärdig.

Den pedagogiska skickligheten bör ha visats genom undervisning av hög kvalitet på såväl grundnivå som avancerad nivå.

Anställningen omfattas av generella regler för läraranställning vid GIH, se under rubriken ”Generella behörighetskrav och bedömningsgrunder”.

4.7. Biträdande höskolelektor

Biträdande höskolelektor är en meriteringsanställning. Anställningen syftar till att ge möjlighet att utveckla självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som lektor.

Behörighetskrav vid anställning av biträdande höskolelektor

Av HF 4 kap. 12 a § framgår att behörig att anställas som biträdande lektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens.

Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst sju år innan tiden för ansökan av anställningen som biträdande lektor har gått ut. Även den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande kompetens tidigare kan dock komma i fråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra liknande omständigheter.

Anställningen ska gälla tills vidare, under minst fyra och högst sex år. Anställningen får förnyas, dock sammanlagt högst två år, om det på grund av sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen.

I annonsen för anställning av biträdande högskolelektor ska de behörighetskrav och bedömningsgrunder som kommer att tillämpas vid ansökan om befordran till högskolelektor framgå.

Behörighetskrav vid befordran från biträdande högskolelektor till högskolelektor

En biträdande lektor ska efter ansökan befordras till högskolelektor om personen har behörighet för en anställning som högskolelektor enligt GIH:s anställningsordning, och vid en prövning bedöms lämplig för en sådan anställning enligt de bedömningsgrunder som GIH skrivit fram vid utlysning av biträdande högskolelektor. En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som högskolelektor.

Anställningen omfattas av generella regler för läroanställning vid GIH, se under rubriken ”Generella behörighetskrav och bedömningsgrunder”.

4.8. Högskoleadjunkt

För tillsvidareanställning som högskoleadjunkt gäller att den sökande **ska** uppfylla nedanstående krav:

- Avlagt magisterexamen inom för anställningen relevant ämnesområde.
- Genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 7,5 högskolepoäng, eller motsvarande kompetens som arbetsgivaren bedömer likvärdig.
- Ha visat pedagogisk skicklighet.
- Ha visat skicklighet inom det specifika område som anställningen är riktad mot.
- Ha förmåga att planera, genomföra, utvärdera och utveckla utbildning och undervisning.

Den pedagogiska skickligheten bör ha visats genom undervisning av hög kvalitet.

Anställningen omfattas av generella regler för läroanställning vid GIH, se under rubriken ”Generella behörighetskrav och bedömningsgrunder”.

4.9. Adjungerad högskolelektor/högskoleadjunkt

GIH kan med stöd av centralt kollektivavtal anställa adjungerade lärare, vilket innebär en tidsbegränsad anställning på deltid, normalt 20 %, som adjungerad högskoleadjunkt eller adjungerad högskolelektor.

Syftet med en adjungerad läroanställning är att tillföra utbildningen sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en utbildning av hög kvalitet. Arbetstagaren ska ha sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn.

En adjungerad lärare ska anställas tillsvidare, dock längst i två år. Anställningen får förnyas.

- Behörig att anställas som adjungerad högskoleadjunkt är den som har avlagt högskoleexamen inom för anställningen relevant ämnesområde, eller har någon annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.
- Behörig att anställas som adjungerad högskolelektor är den som 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.

Sakkunnigbedömning behöver ej inhämtas.

Anställningen regleras i Centralt kollektivavtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare. För övriga villkor se kollektivavtal.

5. BEFORDRAN

Vid GIH är den grundläggande principen för alla läraranställningar att de ska tillsättas i konkurrens, efter annonsering. Med utgångspunkt i GIH:s strategiska behov kan rektor i undantagsfall bevilja prövning för befordran. Undantaget är biträdande lektor, där det enligt HF 4 kap 12 c § finns en rättighet att bli prövad för anställning som högskolelektor.

För att befordran ska medges krävs ekonomiska förutsättningar samt att det utifrån ett verksamhetsperspektiv finns ett behov av en professors- eller högskolelektorskompetens inom aktuellt ämnesområde och inriktning.

- En tillsvidareanställd högskolelektor vid GIH kan befordras till professor om personen har behörighet för en sådan anställning.
- En högskoleadjunkt som är tillsvidareanställd vid GIH kan befordras till högskolelektor om personen har behörighet för en sådan anställning.
- En biträdande lektor ska efter ansökan befordras till högskolelektor om personen har behörighet för en anställning som högskolelektor och vid en prövning bedöms lämplig för en sådan anställning. En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som högskolelektor.

Ansökan om befordran görs av prefekt. En prefekt som önskar befordra en medarbetare ska inkomma med en skrivelse till rektor där skälen framgår varför befordran ska göras, information om hur anställningen ska finansieras samt hur det strategiska rekryteringsbehovet tillgodoses genom anställningen.

Ansökan ställs till rektor. Rektor avgör om det ska inledas en befordransprocess. Om rektor medger att befordransprocess inleds, tillsätter prefekt en rekryteringsgrupp som handlägger ärendet vidare.

För befordran till professor gäller samma process, behörighetskrav och bedömningsgrunder som för en anställning som professor enligt denna anställningsordning. För befordran till högskolelektor gäller samma process, behörighetskrav och bedömningsgrunder som för en anställning som högskolelektor enligt denna anställningsordning.

Anställningen omfattas av generella regler för läraranställning vid GIH, se under rubriken ”Generella behörighetskrav och bedömningsgrunder”.

Förfarandet vid ansökan och utnämning av docent behandlas inte i anställningsordningen då detta inte utgör en anställning. Istället hänvisas till GIH:s riktlinjer för utnämning av docent.

6. ÖVRIGA ANSTÄLLNINGSKATEGORIER

Vid GIH finns ett antal övriga anställningar som knyter an till läraranställningar, men som inte kategoriseras som lärare.

Befattningar:

- Forskare, seniorforskare och projektforskare,
- postdoktor,
- doktorand,
- amanuens.

Utöver dessa namngivna befattningar kan annan teknisk och administrativ personal anställas i enlighet med vad som beslutats gällande institutionernas organisation. Dessa behandlas ej vidare i denna anställningsordning.

Förfarandet vid ansökan och utnämning av docent behandlas inte i anställningsordningen då detta inte utgör en anställning. Istället hänvisas till GIH:s riktlinjer för utnämning av docent.

6.1. Rekryteringsprocess vid övriga anställningar

Rekrytering ska göras utifrån GIH:s verksamhetsbehov och ekonomiska förutsättningar. Rekryterande chef ska i inledningen av rekryteringen kontakta HR-specialist för att planera processen. Om initiativ till rekrytering tas av biträdande prefekt, som inte själv äger rätt att fatta beslut i anställningsärenden, ska rekryteringen godkännas av prefekt innan utlysning sker.

Efter behovsanalys utarbetar rekryterande chef en kravprofil/annons som motsvarar behovet. I annonsen ska det framgå vilka arbetsuppgifter som arbetet innehåller och de krav som ställs på den som ska anställas.

Enligt 6 § anställningsförordningen ska en myndighet som avser att anställa en arbetstagare på något lämpligt sätt informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten inom viss tid.

Den grundläggande principen är att alla anställningar tillsätts i konkurrens genom utlysning i lämpliga kanaler, och att ansökningstiden står i proportion till anställningens längd. Undantag från kravet att utlysa får medges om det finns särskilda skäl. Tillämpning av särskilda skäl ska göras ytterst restriktivt med en bedömning i varje enskilt ärende.

Rekryteringsarbetet ska präglas av ett strukturerat tillvägagångssätt där intervju och referenstagning i normalfallet alltid genomförs. Rekryterande chef kan även inhämta annat underlag som kan anses vara av värde för att bedöma de sökandes meriter.

I normalfallet är det rektor eller prefekt som beslutar om anställning. Vem som får fatta beslut om respektive anställning framgår under rubriken ”Beslutsfattare”. Beslut om anställning ska anslås på GIH:s anslagstavla i enlighet med anställningsförordningens bestämmelser (AF 7 §). Även då anställningsförfarande avbryts utan tillsättning ska beslut fattas av den som skulle ha fattat anställningsbeslutet.

Beslut som rör anställning vid universitet eller högskola får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan (HF 12 kap. 2 §). Beslut om avbrytande utan tillsättning kan inte överklagas (AF 21 §).

Huvudregeln för en anställning är att den gäller tillsvidare. En anställning får dock tidsbegränsas i vissa fall, under förutsättning att det finns stöd i lag, förordning eller kollektivavtal. GIH tillämpar i normalfallet provanställning vid tillsvidareanställningar.

6.2. Generellt behörighetskrav

Som generellt behörighetskrav gäller att ha förmåga att samarbeta samt den förmåga och lämplighet i övrigt som behövs för respektive anställning, vilket ska definieras i annonsen.

6.3. Seniorforskare

Behörighetskrav för seniorforskare är desamma som för professor enligt GIH:s anställningsordning. Anställningen ska vara väl motiverad utifrån verksamhetens behov. Anställningen ska tidsbegränsas enligt lagen om anställningsskydd och bör inte överstiga ett år. En sådan anställning får förnyas. Om den som anställs tidigare innehaft en anställning som professor vid universitet eller högskola, behöver ingen sakkunnigprövning genomföras.

6.4. Forskare/projektforskare

Vid anställning som forskare/projektforskare ska arbetsuppgifterna i huvudsak vara inriktade mot forskning, men kan även innefatta viss undervisning eller handledning.

Behörig att anställas som forskare/projektforskare är den som har avlagt doktorsexamen eller har avlagt utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen.

Forskare/projektforskare som ska undervisa eller handleda bör ha relevant högskolepedagogisk utbildning motsvarande de generella behörighetskraven för lärare vid GIH.

Forskare/projektforskare anställs vanligtvis tidsbegränsat. En anställning som forskare/projektforskare finansieras i normalfallet med externa forskningsmedel.

6.5. Postdoktor

GIH kan med stöd av centralt kollektivavtal anställa postdoktor, vilket innebär en tidsbegränsad anställning i minst två och högst tre år. Anställningen får förlängas, om det krävs för att uppnå syftet med anställningen. Den totala anställningstiden får dock inte överstiga tre år.

Utgångspunkten är att anställning som postdoktor avser arbete på heltid. Arbetsuppgifterna ska huvudsakligen vara inriktade mot att bedriva forskning. Även undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna dock till högst en femtedel av arbetstiden.

Behörig att anställas som postdoktor är den som har avlagt doktorsexamen och som har avlagt sin doktorsexamen högst tre år före ansökningstidens utgång, såvida inte särskilda skäl finns.

Postdoktor som ska undervisa eller handleda bör ha relevant högskolepedagogisk utbildning motsvarande de generella behörighetskraven för lärare vid GIH.

Anställningen regleras i centralt kollektivavtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor. För övriga villkor se kollektivavtal.

6.6. Amanuens

GIH kan anställa amanuens med stöd av HF 5 kap 8 §, vilket innebär en tidsbegränsad anställning om längst ett år i taget under sammanlagt högst tre år. En anställning som amanuens får motsvara högst 50 procent av full arbetstid. Arbetet ska omfatta undervisning, administration eller medverkan i forskning.

Behörig att anställas som amanuens är den som är antagen till utbildning på grundnivå eller avancerad nivå.

6.7. Doktorand

Bara den som antas eller redan har antagits till en forskarutbildning vid en högskola får anställas som doktorand. Process för antagning och anställning av doktorand vid GIH framgår av riktlinjer som reglerar dessa processer.

6.8. Matris, anställningsgrunder

*Inbegripet projektforskare, seniorforskare, gästforskare mfl befattningar som huvudsakligen inriktar sig mot forskning, men som inte regleras i annan ordning.

<u>Anställningsgrund</u>	Professor	Adjungerad professor	Gäst-professor	Högskolelektor	Biträdande lektor	Högskoleadjunkt	Adjungerad lärare (ej professor)	Forskare*	Postdoktor	Doktorand	Amanuens
Tillsvidareanställning LAS	X			X		X		X			
Tillsvidareanställning HF	X			X							
LAS 5 § p1 (SÄVA)				X		X		X	X		
LAS 5 § p2 (Vikariat)				X		X		X			
LAS 6 § (Provanställning)				X		X		X			
Hf 4 kap, 11 § (adjungerad professor)		X									
Hf 4 kap 11 § (gästprofessor)			X								
Hf 4 kap 4a och 12 a § (biträdande lektor)					X						
Hf 5 kap (doktorand)										X	
Hf 5 kap (amanuens)											X
Centralt kollektivavtal (adjungerad lärare)							X				
Centralt kollektivavtal (postdoktor)									X		

Tabellen visar vilka anställningsgrunder som är tillämpliga för olika befattningar i akademien.