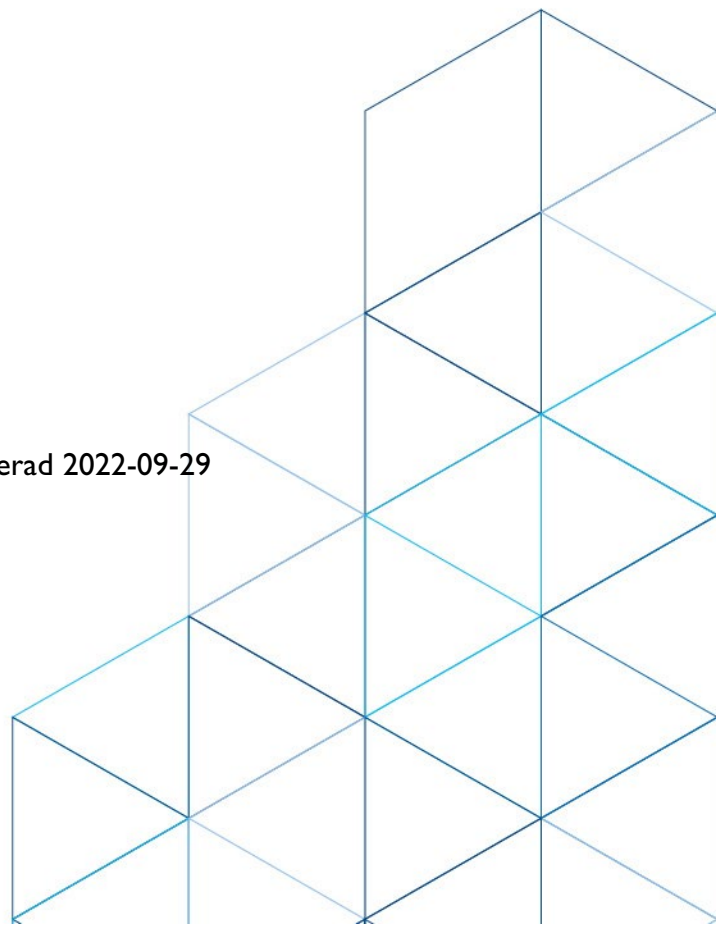




HÖGSKOLAN  
I HALMSTAD

# Anställningsordning vid Högskolan i Halmstad

Dnr: P 2019/21  
Dokumenttyp: Anställningsordning  
Beslutsfattare: Högskolestyrelsen  
Beslutsdatum: 2020-04-29, senast reviderad 2022-09-29  
Ansvarig avdelning: HR-avdelningen  
Dokumentansvarig: Jenny Söderberg



# Innehållsförteckning

1. Rekrytering vid Högskolan i Halmstad.....	4
1.1 Rekryteringsmål, -strategier och -etik.....	4
1.2 Allmänna bedömningsgrunder vid anställning inom det statliga området.....	4
1.3 Lika villkor .....	4
1.4 Lärares arbetsuppgifter .....	5
1.5 Högskolepedagogisk kompetens.....	5
1.6 Utnämningar .....	5
2. Generella regler vid anställning.....	6
2.1 Information om anställning .....	6
2.2 Beredning av anställnings- och befordringsärenden.....	6
2.3 Överklagande.....	7
2.4 Jäv .....	7
3. Översikt anställningsformer .....	8
4. Anställningar som universitetslärare.....	9
4.1 Anställning av professor .....	9
4.2 Anställning av adjungerad professor .....	10
4.3 Anställning av gästprofessor .....	11
4.4 Anställning av seniorprofessor .....	11
4.5 Kallelse av professor .....	12
4.6 Anställning av biträdande professor.....	12
4.7 Anställning av universitetslektor.....	13
4.8 Anställning av biträdande universitetslektor .....	14
4.9 Anställning av förste universitetsadjunkt .....	15
4.10 Anställning av universitetsadjunkt.....	16
4.11 Anställning av adjungerad lärare.....	16
4.12 Anställning av gästlärare.....	17
4.13 Anställning av postdoktor .....	18
5. Övriga akademiska anställningar.....	19
5.1 Anställning av forskare .....	19
5.2 Anställning av doktorand .....	19
5.3 Anställning av amanuens.....	20
6. Befordran .....	20

6.1 Befordran till professor.....	21
6.2 Befordran till biträdande professor.....	21
6.3 Befordran till universitetslektor.....	21
6.4 Befordran till förste universitetsadjunkt .....	22

# I. Rekrytering vid Högskolan i Halmstad

Anställningsordningen innehåller regler för anställning till de akademiska anställningarna; professor, biträdande professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor, postdoktor, forskare, förste universitetsadjunkt, universitetsadjunkt, adjungerad lärare, gästlärare, doktorand och amanuens samt befordringsärenden.

Anställningsordningen ska översiktligt redogöra för Högskolans behörigheter, bedömningsgrunder och rekryteringsetik för såväl anställningar som befordringsärenden. I Riktlinjer för rekrytering och befordran, dnr L 2020/58 förtydligas behörighetskrav och bedömningsgrunder-samtidigt som processen kring anställnings- och befordringsärenden beskrivs.

## I.1 Rekryteringsmål, -strategier och -etik

Högskolans rekryteringsmål är att förse verksamheten med bästa möjliga kompetens som krävs för att utföra de uppdrag som ska genomföras inom forskning, utbildning och övrig verksamhet.

Högskolans rekryteringsstrategier är att:

- öka andelen forskarutbildade lärare
- öka andelen lärare med högskolepedagogisk kompetens
- verka för ökat utbyte med andra universitet och myndigheter, näringsliv, skola och samhället i övrigt
- verka för att rekrytera underrepresenterat kön, samt att
- verka för ökad mångfald och internationalisering

Högskolans rekryteringsarbete ska präglas av öppenhet, transparens och meritbaserad bedömning i linje med EU-kommissionens riktlinjer för rekrytering av forskare ”The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers”. I varje enskilt ärende ska eventuell jävssituation beaktas.

## I.2 Allmänna bedömningsgrunder vid anställning inom det statliga området

”Vid anställning skall avseende fästas bara vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Skickligheten skall sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat.” Lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA) 4 §.

”Vid anställning skall myndigheten utöver skickligheten och förtjänsten också beakta sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål.” (Anställningsförordningen (1994:373) 4 §)

## I.3 Lika villkor

Högskolan i Halmstad strävar efter att erbjuda en mångkulturell och mångsocial miljö.

Rekryteringsprocesser är viktiga redskap i arbetet med att berika Högskolan med en mångfald bland personalen. Alla ska på lika villkor välkomnas och inkluderas och ingen sökande får på något sätt utsättas för diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling under rekryteringsprocessen (Diskrimineringslagen 2 kap 1 § samt Anställningsförordningen 2015:4)

I högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas. (Högskolelagen 1 kap 5§). Att ta tillvara både mäns och kvinnors erfarenheter, kunskaper, synsätt

och kreativitet är nödvändigt för att Högskolans verksamhet ska hålla en hög kvalitet. Det är därför av största vikt att nå en balans mellan andelen kvinnor och män och Högskolan ska vid varje rekrytering aktivt verka för att både män och kvinnor söker sig till Högskolan. Jämställdhetsintresset är en saklig grund vid urval i de fall kvalifikationer är i stort sett, om än inte helt lika. Se Riktlinjer för rekrytering och befordran, dnr L 2020/58 avsnitt Beaktande av jämställdhet och mångfald.

#### **1.4 Lärares arbetsuppgifter**

”I en lärares arbetsuppgifter får ingå 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.” (Högskolelagen 3 kap 1 §)

#### **1.5 Högskolepedagogisk kompetens**

Pedagogisk skicklighet innebär att läraren utifrån givna mål och ramar, genom kontinuerlig utveckling av undervisning och egen kompetens, på bästa sätt stödjer och underlättar studenters lärande. Den pedagogiska skickligheten speglar även lärarens kompetens med avseende på samverkan, helhetssyn och bidrag till högskolepedagogisk utveckling.

Vid bedömning av den pedagogiska skickligheten ska i första hand kvaliteten beaktas, men även mängden pedagogiska erfarenheter är av vikt. Högskolan i Halmstad lägger också stor vikt vid genomgången högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande kunskaper. Sökande som saknar högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande erfarenhet förväntas vid en eventuell anställning erhålla denna kunskap inom två år från påbörjad anställning.

#### **1.6 Utnämningar**

Vid Högskolan i Halmstad finns följande utnämningar och examina som inte utgör anställningar, men som refereras till i denna anställningsordning under behörighetskrav och därför omnämns här:

##### **Docent**

Docenttiteln markerar att innehavaren har en vetenskaplig skicklighet som avsevärt överstiger den som krävs för doktorexamen. Titeln markerar även att innehavaren innehar en sådan grad av pedagogisk skicklighet att hon eller han kan anses ha kompetens att vara huvudhandledare inom forskarutbildning. (Riktlinjer för antagning av docent vid Högskolan i Halmstad, dnr L 2014/158)

##### **Excellent lärare**

För att antas som excellent lärare ska den sökande uppvisa dokumenterad, bred och särskilt god pedagogisk skicklighet. Det innebär att den sökande utifrån givna mål och ramar, genom kontinuerlig utveckling av undervisning och egen kompetens, på bästa sätt stödjer studenters lärande. Den pedagogiska skickligheten speglar även lärarens kompetens med avseende på samverkan, helhetssyn och bidrag till högskolepedagogisk utveckling. (Riktlinjer för antagning av excellent lärare vid Högskolan i Halmstad, dnr L 2021/104.)

## 2. Generella regler vid anställning

### 2.1 Information om anställning

”En myndighet som avser att anställa en arbetstagare skall på något lämpligt sätt informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten inom en viss tid. ... Någon information behöver inte lämnas, om särskilda skäl talar mot det.” (Anställningsförordningen 1994:373 6 §)

Lediga anställningar ska utlysas (här synonymt med ”informerar om”) på Högskolans officiella anslagstavla och Högskolans hemsida (i enlighet med ovan), samt anmälas till Arbetsförmedlingen (Förordning (1984:819) om statliga platsanmälningar). Ansökningstiden ska i normalfallet vara minst tre veckor. Internationell annonsering ska alltid övervägas, och genomföras då det är motiverat.

Information om ledig anställning behöver inte lämnas vid anställning av professor genom kallelse (Högskoleförordningen 4 Kap 7 §)

I Riktlinjer för rekrytering och befordran, dnr L 2020/58 tydliggörs vad Högskolan bedömer kan utgöra särskilda skäl att inte utlysa en anställning alternativt berättiga en mindre omfattande utlysning.

I samband med att Högskolan tar beslut om anställning av en arbetstagare gäller följande:

”Information om myndighetens beslut om anställning skall lämnas på myndighetens anslagstavla. Första stycket behöver inte tillämpas vid anställning som beräknas vara högst sex månader...” (Anställningsförordningen 7 §)

### 2.2 Beredning av anställnings- och befordringsärenden

I Riktlinjer för rekrytering och befordran, dnr L 2020/58 beskrivs på vilket sätt, i vilka steg och forum anställnings- och befordringsärenden hanteras. Kortfattat kan följande nämnas kopplat till beredning av dessa ärenden:

Högskolans rekryteringskommitté är ett beredande och kvalitetssäkrande organ som behandlar läranställningsärenden inför beslut enligt Rektors besluts- och delegationsordning, dnr L 2020/164. Rekryteringskommitténs uppdrag och sammansättning regleras i Riktlinjer för rekrytering och befordran, dnr L 2020/58. Rekryteringskommittén bereder samtliga befordringsärenden. Rekryteringskommittén bereder anställning till professor, adjungerad professor, gästprofessor, biträdande professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor och förste adjunkt. Övriga akademiska anställningar bereds av respektive akademi tillsammans med HR-avdelningen.

Enligt Högskoleförordningen 4 kap 5§ ska kvinnor och män vara jämställt representerade i en rekryteringsgrupp, om det inte finns synnerliga skäl. Högskolan strävar därför alltid starkt efter att uppfylla detta.

De som anlitas som sakkunniga ska också, enligt Högskoleförordningen 4 kap 6 §, vara jämställt representerade, om det inte finns synnerliga skäl. I Riktlinjer till sakkunniga vid

kompetensbedömning, dnr L 2017/186 har Högskolan en skrivelse om att sträva efter att vara normmedveten i bedömningen.

## 2.3 Överklagande

Beslut om anställning får enligt Högskoleförordningen 12 kap 2 § överklagas till Överklagandenämnden för högskolan med undantag för beslut om anställning av doktorand. Även beslut att avslå en ansökan om befordran från biträdande lektor till lektor kan enligt Högskoleförordningen 12 kap. 2 § överklagas. Se kapitel 6 befordran.

Överklagan till Överklagandenämnden görs av den som beslutet angår. Den som vill överklaga ska skriva till registrator vid Högskolan i Halmstad, Box 823, 301 18 Halmstad, alternativt registrator@hh.se och ange skäl för överklagandet, önskad ändring av beslutet samt beslutets diarienummer. Ett överklagande måste vara Högskolan tillhanda inom tre veckor från den dag beslutet anslogs på Högskolans officiella anslagstavla.

## 2.4 Jäv

Vid anställningsärenden måste fortlöpande eventuell jävsituation beaktas. Den som är jävig får inte delta i handläggningen av ett ärende. De som bereder ett ärende ska förvissa sig om att jäv inte föreligger beträffande någon ledamot, sakkunnig eller handläggare. Den som känner till någon omständighet som kan antas utgöra jäv mot honom ska snarast meddela detta. Även andra, t ex en sökande, kan väcka fråga om jäv.

Se Förvaltningslagen (2017:900) 16 § angående när den som på något sätt handlägger ett ärende är jävig.

### 3. Översikt anställningsformer

Anställningar vid Högskolan i Halmstad ska i första hand vara tillsvidare, men kan tidsbegränsas enligt nedan. Några anställningar är tidsbegränsade i sin natur med stöd i avtal/förordning.

Anställning	Regleras i	Tillsvidare- anställning	Prov- anställning möjlig	Tids- begränsning Vikariat (LAS)	Tids- begränsning SÅVA (LAS)	Tids- begränsning Special- reglering
Professor	Högskole- förordningen 4 kap	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej
Adjungerad professor	Högskole- förordningen 4 kap	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja
Gäst- professor	Högskole- förordningen 4 kap	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja
Senior professor	Anställnings- ordning enbart	Nej	Nej	Nej	Ja	Nej
Biträdande Professor	Anställnings- ordning enbart	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej
Universitets- lektor	Högskole- förordningen 4 kap	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej
Biträdande Universitets- lektor	Högskole- förordningen 4 kap	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja
Förste universitets- adjunkt	Anställnings- ordning enbart	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej
Gästlärare Universitets- lektor/adjunkt	Anställnings- ordning enbart	Nej	Nej	Nej	Ja	Nej
Adjungerad universitets- lektor/adjunkt	”Avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare”	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja
Universitets- adjunkt	Anställnings- ordning enbart	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej
Postdoktor	”Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor”	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja



Doktorand	Högskoleförordningen 5 kap	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja
Forskare	Anställningsordning enbart	Nej*	Nej*	Ja	Ja	Nej
Amanuens	Högskoleförordningen 5 kap	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja

Provanställning – Regleras i 6 § LAS, som längst 6 månader

SÄVA, Särskild visstidsanställning – Dessa anställningar kan tidsbegränsas enligt 5.1 § LAS. (Max 360 dgr.)

Vikariat – Dessa anställningar kan tidsbegränsas enligt 5.2 § LAS (Max 730 dgr)

\*Tillsvidareanställning möjlig enligt LAS, dock ej avsikten med anställningen.

Utöver dessa tidsbegränsningsgrunder finns Statlig visstidsanställning (SAVA), på max 2 år med speciella villkor och begränsad tillämpbarhet i Högskolans verksamhet.

När det gäller anställningar som regleras i specifika avtal är det i praktiken möjligt att anställa till dessa även med LAS som grund.

Vem som fattar beslut om anställning framgår av Rektors besluts- och delegationsordning, dnr L 2020/164.

## 4. Anställningar som universitetslärare

### 4.1 Anställning av professor

#### Behörighet och bedömningsgrunder

”Behörig att anställas som professor är den som har visat **såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet**. Som bedömningsgrunder vid anställning av en professor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den **pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten**. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en professor.” (Högskoleförordningen 4 kap 3 §)

Med vetenskaplig skicklighet avses:

- självständiga forskningsinsatser enligt gängse nationella normer
- höga krav på vetenskaplig produktion (avseende omfattning, originalitet, bredd och inflytande på ämnesområdet)
- kompetens som i betydande grad överstiger kraven för docent enligt gällande styrdokument vid Högskolan i Halmstad.

- visad god skicklighet att planera och leda forskning, såväl ledning av andra disputerade forskare som handledning av forskarstuderande
- förmåga att i konkurrens attrahera externa medel till forskningsprojekt

Det är främst den vetenskapliga kvaliteten som ska bedömas, men även omfattningen är av vikt.

Med skicklighet avses:

- dokumenterad erfarenhet av planering, genomförande, examination och utvärdering av undervisning
- god skicklighet visad genom dokumenterad erfarenhet av utbildning på grundnivå, avancerad nivå samt forskarnivå
- visad skicklighet av pedagogiskt utvecklingsarbete
- visad god skicklighet som handledare inom utbildning på forskarnivå

Det är i första hand kvaliteten som ska bedömas, men även omfattningen pedagogisk erfarenhet är av vikt. För sökande som i huvudsak varit verksam inom industri/näringsliv kan annan pedagogisk skicklighet bedömas som likvärdig.

Övriga bedömningsgrunder som ska tillmätas betydelse vid anställning till professor är ledarskap och administrativ skicklighet liksom samverkan med det omgivande samhället.

I Riktlinjer för rekrytering och befordran, dnr L 2020/58 avsnitt ”Bedömningsgrunder för lärare” finns en konkretisering av vad Högskolan utgår ifrån i bedömningen av aktuella behörigheter och bedömningsgrunder.

Utöver ovanstående kan specificerade behörighetskrav och bedömningsgrunder uppställas utifrån den enskilda anställnings arbetsuppgifter, inriktning och andra specifika omständigheter.

### Anställningsform

Anställning till professor ska gälla tillsvidare och kan i enlighet med Högskoleförordningen 4 kap 9 § inte tidsbegränsas. Se kapitel 3 Översikt anställningsformer.

## 4.2 Anställning av adjungerad professor

En adjungerad professor ska vara en ledande specialist inom sitt område och anställs för att tillföra en specifik kompetens av särskild vikt för den aktuella verksamheten eller för att stärka verksamhetens anknytning till näringsliv och det omgivande samhället i stort.

### Behörighet och bedömningsgrunder

Endast person som har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet kan anställas som adjungerad professor (Högskolelagen 3 kap 3 § 2)

Grundläggande **behörighet är i princip samma som för professor**: den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet (Högskoleförordningen 4 kap 3 §). Framstående insatser inom det för anställningen aktuella området kan dock delvis ersätta kravet på traditionellt dokumenterad vetenskaplig skicklighet. Traditionella akademiska pedagogiska meriter kan ersättas av liknande meriter förvärvade från den verksamhet den aktuella personen verkar inom.

Utöver ovanstående kan specificerade behörighetskrav och bedömningsgrunder uppställas utifrån den enskilda anställningens arbetsuppgifter, inriktning och andra specifika omständigheter.

#### Anställningsform

”Anställning av adjungerad professor ska gälla tillsvidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tolv år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.” (Högskoleförordningen 4 kap 11 §) Se kapitel 3 Översikt anställningsformer.

### 4.3 Anställning av gästprofessor

Syftet med en anställning som gästprofessor är att, genom att tillfälligt knyta en fastare kontakt med en person från i första hand annat universitet eller högskola, skapa utrymme för nya impulser avseende pedagogisk och/eller vetenskaplig verksamhet.

#### Behörighet och bedömningsgrunder

För att anställas som gästprofessor ska personen vara **professorsbehörig och ha en specifik kompetens av värde** för den aktuella verksamheten. Behörighet och bedömningsgrunder för anställning som gästprofessor är samma som för professor.

Gästprofessorn ska ha sin yrkesverksamhet förlagd till något annat svenskt eller utländskt universitet eller till någon annan samhällssektor av betydelse för Högskolan.

#### Anställningsform

”Anställning av gästprofessor ska gälla tillsvidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst fem år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.” (Högskoleförordningen 4 kap 12 §) Se kapitel 3 Översikt anställningsformer.

### 4.4 Anställning av seniorprofessor

En professor som gått i pension kan, om det föreligger ett mycket väl motiverat verksamhetsbehov, anställas som seniorprofessor vid Högskolan i Halmstad.

#### Behörighet och bedömningsgrunder

Behörig att anställas som seniorprofessor är den som **avgått med ålderspension** och som före sin pensionering **varit anställd som professor på en motsvarande anställning vid Högskolan i Halmstad**. Anställningen ska avse samma ämne som den tidigare professorsanställningen.

#### Anställningsform

Anställning som seniorprofessor ska gälla tillsvidare, dock längst 360 dagar. Tidsbegränsning enligt LAS 5.1 §. Anställningen kan förlängas om det föreligger särskilda skäl till detta och vederbörande har uppfyllt den ålder då konvertering till tillsvidareanställning inte är möjlig. Se kapitel 3 Översikt anställningsformer.

Villkorsavtalen ska fortsatt gälla i vissa delar även om de i grunden inte omfattar arbetstagare som har gått i pension. De delar som avses är kap 4 Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar

(specificeras i lokalt avtal), kap 5 Semester samt kap 10 Ersättning vid tjänsteresa och förrättning. Högskolans arbetstidsavtal för lärare gäller inte för seniorprofessor.

#### 4.5 Kallelse av professor

Kallelseförfarandet kan användas som ett verktyg för strategisk rekrytering av professorer men ska användas restriktivt.

”En Högskola får kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan. Om en högskola kallar en person till anställning, ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse för högskolan dokumenteras. Endast den som har behörighet för anställningen enligt 3 § får anställas genom kallelse. Beslut om att kalla en person till anställning fattas av rektor och får inte delegeras.” (Högskoleförordningen 4 kap 7 §)

Om rektor bedömer att anställningen är av särskild strategisk betydelse för verksamheten lämnas underlaget till rekryteringskommittén för vidare handläggning.

”Vid anställning genom kallelse behöver inte någon sådan information som avses i 6 § första stycket anställningsförordningen (1994:373) lämnas.” Anställningen behöver med andra ord inte utlysas.

Bestämmelserna om sakkunnigbedömning i Högskoleförordningen 4 kap 6 § ska tillämpas.

#### 4.6 Anställning av biträdande professor

Högskolan har beslutat om en anställning som biträdande professor. Syftet med anställningen är att skapa en anställning med stort fokus på pedagogisk skicklighet och samtidigt höga krav på vetenskaplig skicklighet. Anställningen innebär en karriärväg genom möjlighet till befordran för universitetslektorer redan anställda vid Högskolan och går även att utlysa.

##### Behörighet och bedömningsgrunder

För behörighet som biträdande professor krävs:

Vetenskaplig skicklighet visad genom **självständig aktiv forskning enligt gängse nationella normer** såväl **kvalitativt som kvantitativt**. Skickligheten ska minst **motsvara kraven för docent** enligt gällande styrdokument vid Högskolan i Halmstad.

Pedagogisk skicklighet som **vida överstiger kraven för att anställas som universitetslektor** såväl **kvalitativt som kvantitativt** och är i **nivå med kraven på excellent lärare** enligt gällande styrdokument vid Högskolan i Halmstad.

För behörighet krävs även **visad god skicklighet** vad gäller samverkan med omgivande samhället.

Övriga bedömningsgrunder som ska tillmätas betydelse vid anställning till biträdande professor är ledarskap och administrativ skicklighet.

I Riktlinjer för rekrytering och befordran, dnr L 2020/58 avsnitt ”Bedömningsgrunder för lärare” finns en konkretisering av vad Högskolan utgår ifrån i bedömningen av aktuella behörigheter och bedömningsgrunder.

Utöver ovanstående kan specificerade behörighetskrav och bedömningsgrunder uppställas utifrån den enskilda anställnings arbetsuppgifter, inriktning och andra specifika omständigheter.

### Anställningsform

Se kap 3 Översikt anställningsformer.

## 4.7 Anställning av universitetslektor

### Behörighet och bedömningsgrunder

”Behörig att anställas som universitetslektor inom annat än konstnärlig verksamhet, är 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.”

(Högskoleförordningen 4 kap 4 §)

”Som bedömningsgrunder vid anställning av en universitetslektor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. **Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av andra behörighetsgrundande** förhållanden enligt första stycket. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en universitetslektor.” (Högskoleförordningen 4 kap 4 §)

Med vetenskaplig skicklighet avses:

- avlagd doktorsexamen eller utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen
- forskningsinsatser enligt gängse nationella normer
- god nivå avseende vetenskaplig produktion (omfattning, originalitet, bredd och inflytande på ämnesområdet)

Det är främst den vetenskapliga kvaliteten som ska bedömas, men även omfattningen är av vikt.

Annan likvärdig vetenskaplig meritering utan avlagd doktorsexamen kan i speciella fall utgöra grund för anställning som universitetslektor.

Med pedagogisk skicklighet avses:

- dokumenterad erfarenhet av planering, genomförande, examination och utvärdering av undervisning
- god skicklighet visad genom erfarenhet av utbildning
- erfarenhet av handledning av uppsatser eller examensarbeten
- erfarenhet av pedagogiskt utvecklingsarbete

Det är i första hand kvaliteten som ska bedömas, men även omfattningen pedagogisk erfarenhet är av vikt.

För anställning som universitetslektor krävs genomgången utbildning i högskolepedagogik, att den sökande på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper alternativt att hen förbinder sig att genomgå högskolepedagogisk utbildning (se avsnitt 1.5).

Behörighetsgrunden ”annan yrkesskicklighet” kan undantagsvis gälla för en universitetslektor som ska undervisa i utbildning där beprövad erfarenhet är mycket väsentlig. Bedömningsgrunden avser då dokumenterad lång och ytterst kvalificerad yrkeserfarenhet med tyngdpunkt på utveckling och nyskapande. Behörighetsgrunden får inte användas för att kringgå brist på vetenskapligt kompetenta sökande.

Övriga bedömningsgrunder som ska tillmätas betydelse vid anställning till universitetslektor är ledarskap och administrativ skicklighet liksom samverkan med det omgivande samhället.

I Riktlinjer för rekrytering och befordran, dnr L 2020/58 avsnitt ”Bedömningsgrunder för lärare” finns en konkretisering av vad Högskolan utgår ifrån i bedömningen av aktuella behörigheter och bedömningsgrunder.

Utöver ovanstående kan specificerade behörighetskrav och bedömningsgrunder uppställas utifrån den enskilda anställnings arbetsuppgifter, inriktning och andra specifika omständigheter.

### Anställningsform

Se kap 3 Översikt anställningsformer.

## 4.8 Anställning av biträdande universitetslektor

Biträdande universitetslektor är en meriteringsanställning, ”Syftet med anställningen är att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som universitetslektor.” (Högskoleförordningen, 4 kap 12a §)

### Behörighet och bedömningsgrunder

”Behörig att anställas som biträdande universitetslektor är den som har **avlagt doktorexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens**. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorexamen eller har nått motsvarande kompetens **högst fem år innan tiden för ansökan av anställningen som biträdande universitetslektor har gått ut**.

Även den som har avlagt doktorexamen 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.

Varje högskola bestämmer själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en biträdande universitetslektor. Inför en sådan anställning ska högskolan även ställa upp de bedömningsgrunder som kommer att tillämpas i ett ärende om befordran till universitetslektor enligt 12 c §.” (Högskoleförordningen 4 kap 4a §)

Specificerade behörighetskrav och bedömningsgrunder ställs upp utifrån den enskilda anställningens arbetsuppgifter, inriktning och andra specifika omständigheter.

I Riktlinjer för rekrytering och befordran, dnr L 2020/58 avsnitt ”Bedömningsgrunder för lärare” finns en konkretisering av vad Högskolan utgår ifrån i bedömningen av aktuella behörigheter och bedömningsgrunder.

Behörighetskraven och bedömningsgrunderna för befordran till universitetslektor ska ingå i kravprofilen och annonsen vid anställning av en biträdande universitetslektor.

### Anställningsform

”En biträdande universitetslektor får anställas tills vidare, dock längst under en tid på minst fyra och högst sex år som bestämts av högskolan före anställningen.

En anställning enligt första stycket får förnyas, dock högst sammanlagt två år, om det på grund av den biträdande universitetslektorns sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen.

För en anställning enligt första och andra styckena gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras undantag från första och andra styckena. Förordning (2017:844).” (Högskoleförordningen 4 kap 12a §)

Se kap 3 Översikt anställningsformer.

## 4.9 Anställning av förste universitetsadjunkt

Högskolan har beslutat om en anställning som förste universitetsadjunkt. Syftet är att skapa en anställning med stort fokus på pedagogisk skicklighet och samtidigt krav på vetenskaplig skicklighet. Anställningen innebär en karriärväg genom möjlighet till befordran för universitetsadjunkter redan anställda vid Högskolan och går även att utlysa.

### Behörighet och bedömningsgrunder

Behörig att anställas som förste universitetsadjunkt är den som har **examen på avancerad nivå** samt har **visad vetenskaplig och pedagogisk skicklighet**.

Den pedagogiska skickligheten ska i betydande grad **överstiga kraven för anställning som universitetsadjunkt** såväl **kvalitativt som kvantitativt** och vara i **nivå med kraven på excellent lärare**, enligt gällande styrdokument vid Högskolan i Halmstad.

Den vetenskapliga skickligheten ska såväl kvalitativt som kvantitativt vara i **nivå med nationellt vedertagna krav för licentiatexamen** inom området.

För behörighet krävs visad **skicklighet vad gäller samverkan** med omgivande samhället.

Övriga bedömningsgrunder som ska tillmätas betydelse vid anställning till förste universitetsadjunkt är ledarskap och administrativ skicklighet.

I Riktlinjer för rekrytering och befordran, dnr L 2020/58 avsnitt ”Bedömningsgrunder för lärare” finns en konkretisering av vad Högskolan utgår ifrån i bedömningen av aktuella behörigheter och bedömningsgrunder.

Utöver den allmänna behörigheten ovan kan ytterligare behörighetskrav uppställas utifrån varje enskild anställnings arbetsuppgifter, inriktning och andra specifika omständigheter.

## Anställningsform

Se kap 3 Översikt anställningsformer.

### 4.10 Anställning av universitetsadjunkt

#### Behörighet och bedömningsgrunder

Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som har **examen på avancerad nivå** samt har **visad pedagogisk skicklighet**.

Med pedagogisk skicklighet avses:

- dokumenterad erfarenhet av undervisning i ämnet
- god skicklighet visad genom erfarenhet av olika undervisningsformer
- erfarenhet av pedagogiskt utvecklingsarbete

Det är i första hand kvaliteten som ska bedömas, men även omfattningen pedagogisk erfarenhet är av vikt.

För en anställning som universitetsadjunkt krävs genomgången utbildning i högskolepedagogik, att den sökande på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper alternativt att hen förbinder sig att genomgå högskolepedagogisk utbildning (se avsnitt 1.5)

Behörighetsgrunden ”examen på avancerad nivå” kan i särskilda fall motsvaras av yrkesexamina, eller examen på grundnivå, inom det ämne som anställningen avser kombinerat med specifik yrkesskicklighet av stor betydelse för anställningens ämnesinnehåll. Undantaget ska nyttjas restriktivt och får inte vara ett sätt att systematiskt kringgå kravet på avancerad examen.

Övriga bedömningsgrunder som ska tillmätas betydelse vid anställning till universitetsadjunkt är ledarskap och administrativ skicklighet liksom samverkan med det omgivande samhället.

Utöver den allmänna behörigheten ovan kan ytterligare behörighetskrav uppställas utifrån varje enskild anställnings arbetsuppgifter, inriktning och andra specifika omständigheter.

I Riktlinjer för rekrytering och befordran, dnr L 2020/58 avsnitt ”Bedömningsgrunder för lärare” finns en konkretisering av vad Högskolan utgår ifrån i bedömningen av aktuella behörigheter och bedömningsgrunder.

## Anställningsform

Se kap 3 Översikt anställningsformer.

### 4.11 Anställning av adjungerad lärare

”Med adjungerad lärare (dock inte adjungerad professor) avses en deltidsanställning av en arbetstagare som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn. Syftet med en adjungerad anställning är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en utbildning av hög kvalitet.” (Centralt avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare, 14 dec 2011)



Samtidigt som viktig kompetens knyts till Högskolan kan ett ömsesidigt kunskapsutbyte ske mellan Högskolan och det omgivande samhället.

### Behörighet och bedömningsgrunder

Den som innehar en anställning som adjungerad universitetsadjunkt eller adjungerad universitetslektor ska ha sin **huvudsakliga verksamhet förlagd utanför högskoleväsendet**.

Behörigheten och bedömningsgrunderna för adjungerad universitetsadjunkt är samma som för universitetsadjunkt. Behörigheten och bedömningsgrunderna för anställning som adjungerad universitetslektor är samma som för universitetslektor. Adjungerad universitetslektor behöver normalt inte sakkunnig prövas men en prövning av behörigheten ska alltid göras. Respektive akademichef ansvarar för att en sådan prövning görs.

### Anställningsform

Med stöd av 2 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) har parterna träffat ett kollektivavtal; Centralt avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare, 14 dec 2011.

Nedanstående är utdrag ur detta avtal.

”En adjungerad lärare får anställas tillsvidare, dock längst två år. En sådan anställning får förnyas.

Omfattningen av en adjungeringsanställning ska utgå från verksamhetens krav. För närvarande är omfattningen på en sådan anställning normalt ca 20 % av en heltidsanställning. Parterna är dock medvetna om att det i vissa fall kan bli aktuellt med en högre omfattning.

En anställning enligt 1 § ovan ger inte företrädesrätt enligt 25 § LAS till anställning vid lärosätet. En sådan anställning ger inte heller rätt till högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § LAS.”

Adjungerade lärare ska benämnas adjungerad universitetslektor respektive adjungerad universitetsadjunkt beroende på de enskilda personernas kompetensnivå.

Se kap 3 Översikt anställningsformer.

## 4.12 Anställning av gästlärare

Syftet med anställningen som gästlärare är att Högskolan, genom att tillfälligt knyta en fastare kontakt med en person från i första hand annat universitet eller högskola, skapa utrymme för nya impulser avseende pedagogisk och/eller vetenskaplig verksamhet.

### Behörighet

Gästläraren ska ha sin yrkesverksamhet förlagd till något svenskt eller utländskt universitet eller till någon annan samhällssektor av betydelse för universitetet.

Behörighet för anställning som gästlektor är **samma som för universitetslektor**. Gästlektor behöver normalt inte sakkunnig prövas men en prövning av behörigheten ska alltid göras. Respektive akademichef ansvarar för att sådan prövning görs.

Behörighet för gästadjunkt är samma som för universitetsadjunkt. Respektive akademichef ansvarar för att prövning av behörigheten görs.

## **Anställningsform**

Anställning som gästlärare ska gälla tills vidare, dock längst 360 dagar. Tidsbegränsas enligt LAS 5.1 §. Se kap 3 Översikt anställningsformer.

Gästlärare ska benämnas universitetslektor, gäst respektive universitetsadjunkt, gäst beroende på de enskilda personernas kompetensnivå.

## **4.13 Anställning av postdoktor**

Anställning som postdoktor regleras i ett centralt kollektivavtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor daterat 2021-11-19. Texten nedan är direkta utdrag ur detta avtal.

”Anställningen som postdoktor syftar till att efter avlagd doktorsexamen ge arbetstagaren en tidig möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare samt skapa förutsättningar för vidare meritering. Avtalet gäller arbetstagare som i huvudsak ska bedriva forskning. Även undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna, dock till högst en femtedel av arbetstiden.”

### **Behörighet**

För att anställas med stöd av postdoktor-avtalet krävs avlagd doktorsexamen eller en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. Detta behörighetskrav ska vara uppfyllt senast vid tillfället då anställningsbeslutet fattas.

För att anställas med stöd av postdoktor-avtalet bör främst den komma i fråga som avlagt examen enligt ovan för högst tre år sedan. Vid beräkning av ramtiden om tre år är utgångspunkten sista ansökningsdag. Om det finns särskilda skäl enligt vad som redogörs för i stycket ”Anställningsform” nedan kan examen ha avlagts tidigare.

Utöver denna grundläggande behörighet kan ytterligare behörighetskrav uppställas utifrån den enskilda anställningens arbetsuppgifter, inriktning och andra specifika omständigheter.

### **Anställningsform**

”Utöver vad som följer av bestämmelserna i lagen (1982:80) om anställningsskydd får en postdoktor anställas tills vidare, dock längst under en tid om minst två och högst tre år.” En anställning som postdoktor får förlängas, om det krävs för att uppnå syftet med anställningen. Den totala anställningstiden får dock inte överstiga tre år.

Utöver ovanstående får anställningen förlängas om det finns särskilda skäl. ”Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer, tjänstgöring inom totalförsvaret eller andra liknande omständigheter samt klinisk tjänstgöring eller för ämnesområdet relevant tjänstgöring/uppdrag.” Med särskilda skäl avses också föräldraledighet under anställningen, där arbetsgivaren till skillnad ifrån ovanstående är skyldig att förlänga med minst motsvarande tid som ledigheten avser.

”En förutsättning för tillämpning av detta avtal är att arbetstagaren inte tidigare varit anställd som postdoktor med stöd av detta avtal under mer än ett år inom samma eller närliggande ämnesområde hos samma arbetsgivare.”

## Övergångsbestämmelser

För arbetstagare som anställts med stöd av föregående postdoktoravtal (daterat 2008 09 04) tillämpas det avtalet. För de fall en medarbetare anställs innan 2022 02 01 då det nya avtalet träder i kraft och anställningen löper över 2022 10 01 får anställningen förlängas, dock längst till en sammanlagd anställningstid av tre år.

## 5. Övriga akademiska anställningar

### 5.1 Anställning av forskare

En anställning som forskare syftar till att tillgodose verksamhetens behov av forskningskompetens i samband med tidsbegränsade forskningsprojekt.

#### Behörighet

Behörig att anställas som forskare är den som **avlagt doktorsexamen** eller har **motsvarande vetenskaplig kompetens samt dokumenterat forskningsarbete efter doktorsexamen**. Därutöver kan visad pedagogisk skicklighet eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens arbetsuppgifter ställas som krav för behörighet.

Utöver denna grundläggande behörighet kan ytterligare behörighetskrav uppställas utifrån den enskilda anställningens arbetsuppgifter, inriktning och andra specifika omständigheter.

#### Anställningsform

Med anledning av att Högskolan i Halmstad ser forskaranställningen som ett sätt att tillfälligt knyta till sig kompetens i samband med forskningsprojekt bör forskaranställningar i första hand utlysas tidsbegränsat. Anställningen ska gälla tillsvidare, dock längst tom en viss tidpunkt. Tidsbegränsning enligt LAS 5.1 § (max 360 dagar) eller 5.2 § (max 730 dagar). Se kap 3 Översikt anställningsformer.

### 5.2 Anställning av doktorand

#### Behörighet och bedömningsgrunder

”Bara den som antas eller redan har antagits till en utbildning på forskarnivå vid en högskola får anställas som doktorand.” Förordning (2006:1053). (Högskoleförordningen 5 kap 3 §)

Grundläggande behörighet till utbildning på forskarnivå regleras genom Antagningsordning för Högskolan i Halmstad, dnr L 2013/101.

#### Anställningsform

Anställning som doktorand regleras i Högskoleförordningen 5 kap ur vilket nedanstående är utdrag. Den sammanlagda anställningstiden för en doktorand motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under fyra år.

”En anställning som doktorand ska gälla 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 och den får sedan 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. Vid studier som 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. Från dessa tider ska avräkning göras för den studietid då doktoranden inte varit anställd som doktorand.

Den sammanlagda anställningstiden får dock vara längre än vad som anges i tredje stycket, om det finns särskilda skäl. Sådana skäl kan vara ledighet på grund av sjukdom, ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret eller för förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller föräldraledighet.” (Förordning (2009:933). (Högskoleförordningen 5 kap 7 §)

”En anställning som doktorand skall avse arbete på heltid. Om en doktorand begär det, får anställningen avse arbete på deltid, dock lägst 50 procent av heltid.” Förordning (2002:139). (Högskoleförordningen 5 kap 3a §)

### 5.3 Anställning av amanuens

Anställning som amanuens regleras i Högskoleförordningen 5 kap. ”Arbetet ska avse undervisning, administration eller medverkan i forskning eller konstnärlig forskning.” (Högskoleförordningen 5 kap 9 §)

#### Behörighet och bedömningsgrunder

”Bara den som har antagits till **utbildning på grundnivå eller avancerad nivå** får anställas som amanuens.” (Högskoleförordningen 5 kap 10 §)

Utöver denna grundläggande behörighet kan ytterligare behörighetskrav uppställas utifrån den enskilda anställningens arbetsuppgifter, inriktning och andra specifika omständigheter.

#### Anställningsform

Amanuenser ska anställas tills vidare, dock längst ett år. Denna anställning kan förnyas. Den sammanlagda anställningstiden för en amanuens får dock högst omfatta tre år. (Högskoleförordningen 5 kap 12 §)

”En anställning som amanuens får motsvara högst 50 procent av full arbetstid.” (Högskoleförordningen 5 kap 9 §)

## 6. Befordran

En medarbetare som har en tillsvidareanställning vid Högskolan i Halmstad kan ansöka om att befordras till en anställning med högre behörighetskrav enligt nedan. Benämningen på ämnesområdet för anställningen där befordran önskas ska i normalfallet vara detsamma som benämningen på nuvarande anställning.

Utifrån verksamhetens inriktning och behov beslutas om ansökan ska gå vidare till prövning av behörigheten.

Behörighet och bedömningsgrunder för befordran överensstämmer med vad som anges under motsvarande rubriker för respektive anställning i kapitel 4. För att bli befordrad krävs genomgången högskolepedagogisk utbildning eller att sökande på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper.

Se avsnitt 2.2 Beredning av anställnings- och beredningsärenden avseende jämställd representation vid beredning samt avsnitt 2.4 avseende Jäv.

Beslut om att inte pröva ansökan samt om avslag till en ansökan om befordran kan inte överklagas.

Undantag från detta är ansökan om befordran från biträdande lektor till lektor (enligt Högskoleförordningen 4 kap. 12c § som ska prövas och där beslut att avslå en ansökan kan överklagas. (Högskoleförordningen 12 kap. 2 §) Se överklagandehänvisning avsnitt 2.3 i denna anställningsordning.

I Riktlinjer för rekrytering och befordran, dnr L 2020/58 tydliggörs processen vid befordran.

Följande befordringar är möjliga vid Högskolan i Halmstad:

### **6.1 Befordran till professor**

Befordran till professor kan ske från universitetslektor eller biträdande professor.

Behörighet och bedömningsgrunder för befordran överensstämmer med vad som anges under rubriken Professor i kapitel 4 samt i kompletterande Riktlinjer för rekrytering och befordran L 2020/58.

### **6.2 Befordran till biträdande professor**

Befordran till biträdande professor kan ske från universitetslektor. Behörighet och bedömningsgrunder för befordran överensstämmer med vad som anges under rubriken Biträdande professor i kapitel 4 samt i kompletterande Riktlinjer för rekrytering och befordran L 2020/58.

### **6.3 Befordran till universitetslektor**

Befordran till universitetslektor kan ske från biträdande universitetslektor, förste universitetsadjunkt eller universitetsadjunkt.

#### **Befordran från biträdande universitetslektor**

En biträdande universitetslektor som enligt 4 kap 12 a § är anställd vid en högskola ska efter ansökan befordras till lektor vid den högskolan, om han eller hon

1. har behörighet för en anställning som universitetslektor, och
2. vid en prövning bedöms lämplig för en sådan anställning enligt de bedömningsgrunder som högskolan enligt 4 a § andra stycket har bestämt ska tillämpas i ett ärende om befordran till universitetslektor.

En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som lektor Förordning (2017:844). (Högskoleförordningen 4 kap 12c §).

För en biträdande universitetslektor som anställs vid Högskolan i Halmstad efter 1 april 2018 gäller skrivningen ovan. För biträdande universitetslektorer där anställningsförfarandet inletts före den 1 april 2018 ska de äldre bestämmelserna i 4 kap. 12 a § tillämpas för anställningen enligt Förordning 2017:844. Ansökan om befordran ska ha inkommit senast 6 månader innan anställningstidens utgång.

Vid prövningen av en befordran ska de bedömningsgrunder tillämpas som fastställdes vid utlysningen av anställningen. Om sådana saknas sker bedömning utifrån de generella behörighetskraven och bedömningsgrunderna för universitetslektor.

#### **Befordran från förste universitetsadjunkt**

Behörighet och bedömningsgrunder för befordran överensstämmer med vad som anges under rubriken Universitetslektor i kapitel 4 samt i kompletterande Riktlinjer för rekrytering och befordran, dnr L 2020/58.

#### **Befordran från universitetsadjunkt**

Behörighet och bedömningsgrunder för befordran överensstämmer med vad som anges under rubriken Universitetslektor i kapitel 4 samt i kompletterande Riktlinjer för rekrytering och befordran, dnr L 2020/58.

### **6.4 Befordran till förste universitetsadjunkt**

Befordran till förste universitetsadjunkt kan ske från universitetsadjunkt. Behörighet och bedömningsgrunder för befordran överensstämmer med vad som anges under rubriken Förste universitetsadjunkt i kapitel 4 samt i kompletterande Riktlinjer för rekrytering och befordran, dnr L 2020/58.