

## Anställningsordning vid Högskolan Väst

<b>Beslutande</b>	Högskolestyrelsen
<b>Dokumentansvarig</b>	HR-chef
<b>Version</b>	1
<b>Träder i kraft</b>	2023-01-01
<b>Ersätter</b>	Dnr 2017/1632 A 21

## Innehåll

<b>1</b>	<b>Förkortningar</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Inledning</b>	<b>4</b>
2.1	Lika villkor och jämställdhet	5
<b>3</b>	<b>Läraranställningar vid Högskolan Väst</b>	<b>5</b>
3.1	Universitetsadjunkt	6
3.2	Post doc	7
3.3	Biträdande universitetslektor	7
3.4	Universitetslektor	8
3.5	Professor	8
3.6	Senior professor	9
3.7	Gästlärare	9
3.7.1	Gästadjunkt	9
3.7.2	Gästlektor	10
3.7.3	Gästprofessor	10
3.8	Adjungerade lärare	11
3.8.1	Adjungerad universitetsadjunkt	11
3.8.2	Adjungerad universitetslektor	12
3.8.3	Adjungerad professor	12
3.9	Förenade anställningar	13
3.10	Lärare inom konstnärlig verksamhet	13
<b>4</b>	<b>Befordran</b>	<b>13</b>
4.1	Behörighetskrav och bedömningsgrunder vid befordran	13
4.2	Befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor	14
4.3	Befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor	14
4.4	Befordran från universitetslektor till professor	14
<b>5</b>	<b>Antagning av docent</b>	<b>14</b>
<b>6</b>	<b>Affiliering</b>	<b>15</b>

<b>7</b>	<b>Bedömningsgrunder vid anställning av lärare</b>	<b>15</b>
7.1	Pedagogisk skicklighet	16
7.2	Vetenskaplig skicklighet	17
7.3	Samverkansskicklighet	17
7.4	Administrativ skicklighet	18
7.5	Ledningsskicklighet	18
7.6	Annan yrkesskicklighet	19
<b>8</b>	<b>Högskolepedagogisk utbildning</b>	<b>19</b>
8.1	Validering av högskolepedagogisk utbildning	20
<b>9</b>	<b>Beredning</b>	<b>20</b>
9.1	Annonsering	20
9.2	Gallring	21
9.3	Sakkunniggranskning	21
9.4	Kallelse	23
9.5	Förenklat förfarande	24
<b>10</b>	<b>Övriga bestämmelser</b>	<b>24</b>
10.1	Jäv	24
10.2	Överklagan	24
	<b>Bilaga 1: Hänvisning till styrdokument</b>	<b>25</b>

## 1 Förkortningar

HF – högskoleförordningen (1993:100)  
RF – regeringsformen (1974:152)  
LOA – lagen om offentlig anställning (1994:260)  
HL – högskolelagen (1992:1434)  
SUHF – Sveriges universitets- och högskoleförbund  
FL – förvaltningslag (2017:900)  
AF – anställningsförordning (1994:373)

## 2 Inledning

Anställningsordningen är ett styrdokument som anger de regler som gäller vid anställning av lärare och består av föreskrifter av principiell karaktär som kompletterar lagar och förordningar. Därtill beskrivs de lärarkategorier som finns vid högskolan, samt vilka behörighetskrav och bedömningsgrunder som tillämpas vid rekrytering och befordran. Anställningsordningen beslutas av högskolans styrelse (2 kap. 2 § HF).

Syftet med anställningsordningen är att säkerställa kravet på offentlig insyn, rättssäkerhet och transparens, samt att inom ramen för högskolans uppdrag, vision och mål stödja arbetet med att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla lärare med kvalificerad kompetens.

Vid tillsättning av statlig anställning ska vikt endast fästas vid sakliga grunder, så som förtjänst och skicklighet (12 kap. 5 § 2 st. RF). Enligt 4 § 2 st. LOA ska skicklighet sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat.

För anvisningar om processer och rutiner för anställning och befordran (inklusive docentmeritering och affiliering), se riktlinjer för tillämpning av anställningsordningen (hänvisning i bilaga 1).

## 2.1 Lika villkor och jämställdhet

Ett målmedvetet och systematiskt arbete med lika villkor och jämställdhetsintegrering<sup>1</sup> är en förutsättning för högskolans möjlighet att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla kvalificerad kompetens. Processerna rörande rekrytering och befordran är därför centrala delar att jämställdhetsintegrera. Arbetet syftar till att säkra lika rättigheter och möjligheter genom transparenta processer och rutiner som bygger på högskolans värdegrund och strategier, samt på de lagar och politiska mål som styr arbetet. Diskrimineringslagens (2008:567) krav på aktiva åtgärder och de jämställdhetspolitiska målen är två centrala utgångspunkter. Det övergripande jämställdhetspolitiska målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.<sup>2</sup>

Med stöd i lagar, politiska mål och högskolans interna strategier ska varje beredande organ och beslutande instans arbeta för en jämnare könsfördelning vid högskolan<sup>3</sup>. Målet är att samtliga yrkesgrupper vid högskolan ska vara kvantitativt jämställda, vilket innebär en strävan om att inget av könen ska vara representerat med mindre än 40 procent. Vid rekrytering och befordran ska det därför alltid vidtas åtgärder i syfte att verka för en jämn könsfördelning. I högskolans riktlinjer för tillämpning av anställningsordningen beskrivs de processer och rutiner som bidrar till detta. Därtill ska analys, mål och plan för åtgärder tas fram på respektive arbetsenhet utifrån de förutsättningar och utmaningar som råder. Detta sker inom ramen för det årliga arbetet med arbetsenheternas kompetensförsörjningsplaner.

## 3 Läraranställningar vid Högskolan Väst

Enligt 3 kap. 2 § HL ska det finnas professorer och lektorer<sup>4</sup> anställda som lärare vid högskolorna. Anställning som professor är den främsta anställningen som lärare. Utöver detta bestämmer varje högskola själv vilka kategorier av lärare som skall anställas, samt om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som skall gälla vid anställning av lärare (3 kap. 6 § HL).

---

<sup>1</sup> Lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering har juridiskt kön som utgångspunkt, vilket kan osynliggöra och exkludera människor som definierar sig utanför tvåkönsnormen. För att upprätthålla medvetenhet om detta, samt om att grupperna kvinnor och män inte är homogena, tillämpas intersektionalitetsperspektivet i arbetet. Perspektivet klargör hur andra dimensioner, så som klass, ålder, etnicitet, funktionsförmåga och sexuell läggning eller könsuttryck kan samspela med kön, och pekar därmed ut skillnader såväl inom som mellan grupperna kvinnor och män.

<sup>2</sup> Mål för jämställdhet ([www.regeringen.se](http://www.regeringen.se)).

<sup>3</sup> En jämn könsfördelning anses råda då andelen kvinnor respektive män i en grupp är 40/60 procent eller jämnare ([www.jamstalldhetsmyndigheten.se](http://www.jamstalldhetsmyndigheten.se)).

<sup>4</sup> Vid Högskolan Väst benämns lektor som universitetslektor och biträdande lektor som biträdande universitetslektor.

Vid Högskolan Väst finns följande kategorier av lärare:

- Universitetsadjunkt
- Post doc
- Biträdande universitetslektor
- Universitetslektor
- Professor
- Senior professor
- Gästlärare (gästadjunkt, gästlektor, gästprofessor)
- Adjungerade lärare (adjungerad universitetsadjunkt, adjungerad universitetslektor, adjungerad professor)

I en lärares arbetsuppgifter får det ingå utbildning eller forskning, 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 (3 kap. 1 § HL).

### 3.1 Universitetsadjunkt

Behörighetskrav för anställning som universitetsadjunkt:

- Visad pedagogisk skicklighet. Sökande som saknar pedagogiska meriter från en akademisk miljö ska ha kompetens likvärdig med högskolans behörighetskrav, dock kan den ha uppnåtts på annat sätt än inom den akademiska miljön.
- Genomgången högskolepedagogisk utbildning om minst tio veckor eller motsvarande kompetens. Om högskolepedagogisk utbildning saknas kan anställning ändå ske under förutsättning att den anställde genomför utbildningen under anställningens två första år.
- Avlagd examen på avancerad nivå eller motsvarande. I vissa fall kan yrkesskicklighet vara behörighetsgivande i stället för examen på avancerad nivå. För att detta ska vara aktuellt ska det röra sig om yrkesskicklighet som bedöms motsvara en examen på avancerad nivå och har relevans för de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

Generella bedömningsgrunder vid anställning av lärare beskrivs i avsnitt 7.

### 3.2 Post doc

Behörighetskrav för anställning som post doc:

- Avlagd doktorexamen eller motsvarande vetenskaplig kompetens. Detta behörighetskrav ska vara uppfyllt senast vid tidpunkten då anställningsbeslut fattas, enligt avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor<sup>5</sup>.

Anställningen som post doc regleras enligt centralt kollektivavtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor. Anställningen syftar till att efter avlagd doktorexamen ge arbetstagaren en tidig möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och skapa förutsättningar för vidare meritering.

Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorexamen högst tre år innan anställningsbeslut fattas. Om det finns särskilda skäl kan en sådan examen ha avlagts tidigare. En post doc får anställas tills vidare, dock längst under en tid om minst två år och högst tre år. Om det finns särskilda skäl kan anställningen förlängas. Utgångspunkten är att en anställning som post doc avser arbete på heltid.

Generella bedömningsgrunder vid anställning av lärare beskrivs i avsnitt 7.

### 3.3 Biträdande universitetslektor

Behörighetskrav för anställning som biträdande universitetslektor:

- Avlagd doktorexamen eller motsvarande vetenskaplig kompetens (4 kap. 4 a § HF).

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 behörighetskraven för en anställning som universitetslektor.

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, enligt 4 kap. 4 a § HF. En biträdande universitetslektor får anställas tills vidare, dock längst under en tid om minst fyra år och högst sex år. Om det finns särskilda skäl kan anställningen förlängas (4 kap. 4 a § HF). Om en lärare har haft en tidsbegränsad anställning som biträdande universitetslektor får avtal om tidsbegränsad anställning enligt lagen om anställningsskydd (1982:80) inte träffas

---

<sup>5</sup> Centralt kollektivavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, P, O och Saco-S.

inom sex månader från det att anställningen som biträdande universitetslektor upphörde (12 b § HF).

Generella bedömningsgrunder vid anställning av lärare beskrivs i avsnitt 7.

### 3.4 Universitetslektor

Behörighetskrav för anställning som universitetslektor:

- Visad pedagogisk skicklighet (4 kap. 4 § HF). Sökande som saknar pedagogiska meriter från en akademisk miljö ska ha kompetens likvärdig med högskolans behörighetskrav, dock kan den ha uppnåtts på annat sätt än inom den akademiska miljön.
- Genomgången högskolepedagogisk utbildning om minst tio veckor eller motsvarande kompetens. Om högskolepedagogisk utbildning saknas kan anställning ändå ske under förutsättning att den anställde genomför utbildningen under anställningens två första år.
- Avlagd doktorexamen eller motsvarande vetenskaplig kompetens eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen (4 kap. 4 § HF).

Anställningen som universitetslektor regleras i högskoleförordningen (1993:100).

Generella bedömningsgrunder vid anställning av lärare beskrivs i avsnitt 7.

### 3.5 Professor

Behörighetskrav för anställning som professor:

- Visad pedagogisk skicklighet (4 kap. 3 § HF). Sökande som saknar pedagogiska meriter från en akademisk miljö ska ha kompetens likvärdig med högskolans behörighetskrav, dock kan den ha uppnåtts på annat sätt än inom den akademiska miljön.
- Genomgången högskolepedagogisk utbildning om minst tio veckor eller motsvarande kompetens. Om högskolepedagogisk utbildning saknas kan anställning ändå ske under förutsättning att den anställde genomför utbildningen under anställningens två första år.
- Visad vetenskaplig skicklighet (4 kap. 3 § HF).



Anställningen som professor regleras i högskoleförordningen (1993:100). En professor ska anställas tillsvidare utan tidsbegränsning (3 kap. 3 § HL).

Generella bedömningsgrunder vid anställning av lärare beskrivs i avsnitt 7.

### 3.6 Senior professor

Behörighetskrav för anställning som senior professor:

- Visad pedagogisk skicklighet. Sökande som saknar pedagogiska meriter från en akademisk miljö ska ha kompetens likvärdig med högskolans behörighetskrav, dock kan den ha uppnåtts på annat sätt än inom den akademiska miljön.
- Genomgången högskolepedagogisk utbildning om minst tio veckor eller motsvarande kompetens. För senior professor kan undantag från kravet om genomgången högskolepedagogisk utbildning ske, beroende på anställningens tidsperiod, omfattning och arbetsuppgifter.
- Visad vetenskaplig skicklighet.

Den som anställs som senior professor är den som före sin pensionsavgång varit anställd som professor eller motsvarande. En senior professor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. Anställningen ska vara högst ett år och kan därefter förnyas, högst ett år i taget.

Generella bedömningsgrunder vid anställning av lärare beskrivs i avsnitt 7.

### 3.7 Gästlärare

Syftet med gästlärare är att skapa utrymme för nya influenser i verksamheten genom att tillfälligt knyta kontakt med en person som har sin yrkesverksamhet förlagd inom universitets- och högskolesektorn. Med universitets- och högskolesektorn avses både svenska och utländska lärosäten.

#### 3.7.1 Gästadjunkt

Behörighetskrav för anställning som gästadjunkt:

- Visad pedagogisk skicklighet.
- Genomgången högskolepedagogisk utbildning om minst tio veckor eller motsvarande kompetens. För gästlärare kan undantag från kravet om genomgången högskolepedagogisk utbildning ske, beroende på anställningens tidsperiod, omfattning och arbetsuppgifter.

- Avlagd examen på avancerad nivå eller motsvarande. I vissa fall kan yrkesskicklighet vara behörighetsgivande i stället för examen på avancerad nivå. För att detta ska vara aktuellt ska det röra sig om yrkesskicklighet som bedöms motsvara en examen på avancerad nivå och har relevans för de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

Anställningen som gästadjunkt tidsbegränsas med stöd av lagen om anställningsskydd (1982:80).

Generella bedömningsgrunder vid anställning av lärare beskrivs i avsnitt 7.

### 3.7.2 Gästlektor

Behörighetskrav för anställning som gästlektor:

- Visad pedagogisk skicklighet.
- Genomgången högskolepedagogisk utbildning om minst tio veckor eller motsvarande kompetens. För gästlärare kan undantag från kravet om genomgången högskolepedagogisk utbildning ske, beroende på anställningens tidsperiod, omfattning och arbetsuppgifter.
- Avlagd doktorsexamen eller motsvarande vetenskaplig kompetens eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

Anställningen som gästlektor tidsbegränsas med stöd av lagen om anställningsskydd (1982:80).

Generella bedömningsgrunder vid anställning av lärare beskrivs i avsnitt 7.

### 3.7.3 Gästprofessor

Behörighetskrav för anställning som gästprofessor:

- Visad pedagogisk skicklighet.
- Genomgången högskolepedagogisk utbildning om minst tio veckor eller motsvarande kompetens. För gästlärare kan undantag från kravet om genomgången högskolepedagogisk utbildning ske, beroende på anställningens tidsperiod, omfattning och arbetsuppgifter.
- Visad vetenskaplig skicklighet.

Anställningen som gästprofessor regleras i högskoleförordningen (1993:100). En gästprofessor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst fem år (4 kap. 12 § HF).

Generella bedömningsgrunder vid anställning av lärare beskrivs i avsnitt 7.

### 3.8 Adjungerade lärare

Syftet med adjungerade anställningar är kunskapsutbyte mellan högskolan och det omgivande samhället. En anställning som adjungerad lärare avser en deltidanställning av en arbetstagare som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn. Med universitets- och högskolesektorn avses både svenska och utländska lärosäten.

#### 3.8.1 Adjungerad universitetsadjunkt

Behörighetskrav för anställning som adjungerad universitetsadjunkt:

- Visad pedagogisk skicklighet. Sökande som saknar pedagogiska meriter från en akademisk miljö ska ha kompetens likvärdig med högskolans behörighetskrav, dock kan den ha uppnåtts på annat sätt än inom den akademiska miljön.
- Genomgången högskolepedagogisk utbildning om minst tio veckor eller motsvarande kompetens. För adjungerade lärare kan undantag från kravet om genomgången högskolepedagogisk utbildning ske, beroende på anställningens tidsperiod, omfattning och arbetsuppgifter.
- Avlagd examen på avancerad nivå eller motsvarande. I vissa fall kan yrkesskicklighet vara behörighetsgivande i stället för examen på avancerad nivå. För att detta ska vara aktuellt ska det röra sig om yrkesskicklighet som bedöms motsvara en examen på avancerad nivå och har relevans för de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

Anställningen som adjungerad universitetsadjunkt regleras enligt avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare<sup>6</sup>. En adjungerad universitetsadjunkt får anställas tills vidare, dock högst i två år. Anställningen får förnyas utan bortre gräns, dock högst två år åt gången. I normalfallet är anställningens omfattning 20 %.

Generella bedömningsgrunder vid anställning av lärare beskrivs i avsnitt 7.

---

<sup>6</sup> Centralt kollektivavtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, P, O, Saco-S och SEKO.

### 3.8.2 Adjungerad universitetslektor

Behörighetskrav för anställning som adjungerad universitetslektor:

- Visad pedagogisk skicklighet. Sökande som saknar pedagogiska meriter från en akademisk miljö ska ha kompetens likvärdig med högskolans behörighetskrav, dock kan den ha uppnåtts på annat sätt än inom den akademiska miljön.
- Genomgången högskolepedagogisk utbildning om minst tio veckor eller motsvarande kompetens. För adjungerade lärare kan undantag från kravet om genomgången högskolepedagogisk utbildning ske, beroende på anställningens tidsperiod, omfattning och arbetsuppgifter.
- Avlagd doktorexamen eller motsvarande vetenskaplig kompetens eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

Anställningen som adjungerad universitetslektor regleras enligt avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare. En adjungerad universitetslektor får anställas tills vidare, dock längst i två år. Anställningen får förnyas utan bortre gräns, dock högst två år åt gången. I normalfallet är anställningens omfattning 20 %.

Generella bedömningsgrunder vid anställning av lärare beskrivs i avsnitt 7.

### 3.8.3 Adjungerad professor

Behörighetskrav för anställning som adjungerad professor:

- Visad pedagogisk skicklighet. Sökande som saknar pedagogiska meriter från en akademisk miljö ska ha kompetens likvärdig med högskolans behörighetskrav, dock kan den ha uppnåtts på annat sätt än inom den akademiska miljön.
- Genomgången högskolepedagogisk utbildning om minst tio veckor eller motsvarande kompetens. För adjungerade lärare kan undantag från kravet om genomgången högskolepedagogisk utbildning ske, beroende på anställningens tidsperiod, omfattning och arbetsuppgifter.
- Visad vetenskaplig skicklighet.

Anställningen som adjungerad professor regleras i högskoleförordningen (1993:100). En adjungerad professor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tolv år (4 kap. 11 § HF).

Generella bedömningsgrunder vid anställning av lärare beskrivs i avsnitt 7.

### 3.9 Förenade anställningar

Enligt 4 kap. 2 § HF får en högskola, efter medgivande av en sådan sjukvårdshuvudman som avses i 3 kap. 8 § HL, besluta att en anställning som professor eller universitetslektor vid högskolan ska vara förenad med en anställning vid en sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning. I utbildning och forskning vid en sådan enhet räknas odontologisk utbildning och forskning in.

Vid förenade anställningar tillämpas samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som gäller vid anställning av respektive lärarkategori. När en läraranställning förenas med en befattning enligt 4 kap. 2 § HF ska alltid behörighetskravet för den kliniska anställningen, exempelvis krav på legitimation, utgöra en behörighetsgrund (3 kap. 8 § HL).

### 3.10 Lärare inom konstnärlig verksamhet

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

Behörig att anställas som lärare inom konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet. I normalfallet tillämpas samma bedömningsgrunder som gäller vid anställning av respektive lärarkategori.

## 4 Befordran

Prövning för befordran till en högre befattning ska ske med samma omsorg och noggrannhet som tillsättning av ledigkunjord anställning. Ansökan om befordran ska ske i samma ämne som den innevarande anställningen. Prövning för befordran kan i normalfallet inte ske förrän tidigast två år efter erhållen tillsvidareanställning.

### 4.1 Behörighetskrav och bedömningsgrunder vid befordran

Vid befordran tillämpas samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid tillsättning av ledigkunjord anställning. Kravet gällande genomgången högskolepedagogisk utbildning om minst tio veckor ska vara uppfyllt vid ansökan om befordran.

## 4.2 Befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor

En tillsvidareanställd universitetsadjunkt ska efter ansökan prövas för anställning som universitetslektor. En förutsättning är att ansökan om befordran sker i samma ämne som den innevarande anställningen. För anvisningar om beredning av ansökan om befordran till universitetslektor, se riktlinjer för tillämpning av anställningsordningen (hänvisning i bilaga 1).

## 4.3 Befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor

En biträdande universitetslektor ska efter ansökan prövas för anställning som universitetslektor. En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som universitetslektor (4 kap. 12 c § HF). En förutsättning är att ansökan om befordran sker i samma ämne som den innevarande anställningen. För anvisningar om beredning av ansökan om befordran till universitetslektor, se riktlinjer för tillämpning av anställningsordningen (hänvisning i bilaga 1).

## 4.4 Befordran från universitetslektor till professor

En tillsvidareanställd universitetslektor kan efter ansökan prövas för anställning som professor. En förutsättning är att ansökan om befordran sker i samma ämne som den innevarande anställningen. Rektor beslutar om rätt till prövning, i samråd med prefekt. Beslut att inte pröva en ansökan om befordran kan inte överklagas. För anvisningar om beredning av ansökan om befordran till professor, se riktlinjer för tillämpning av anställningsordningen (hänvisning i bilaga 1).

## 5 Antagning av docent

Genom att anta docenter stärks utbildnings- och forskningskvaliteten vid Högskolan Väst. Att vara docent är en vetenskaplig kompetensmarkering som ger av hävd *venia docendi*, vilket innebär rätten att undervisa och handleda på alla nivåer inom högskolan.

En docentur är en utnämning som inte är förenad med en anställning.

För anvisningar om behörighetskrav, bedömningsgrunder och beredning av docentur, se regler för antagning av docent vid Högskolan Väst (hänvisning i bilaga 1).

## 6 Affiliering

Högskolan Väst eftersträvar att öka det vetenskapliga utbytet, både nationellt och internationellt. Genom att knyta kontakt med välrenommerade forskare från andra lärosäten, företag, myndigheter eller andra organisationer kan kompetens- och idéutbyte mellan olika utbildnings- och forskningsområden främjas.

Affiliering tillämpas då en anställning av olika skäl inte är aktuellt.

För att antas som affilierad professor krävs en anställning som professor vid ett annat lärosäte. För att antas som affilierad forskare krävs avlagd doktorsexamen eller motsvarande vetenskaplig kompetens.

För anvisningar om beredning av affiliering, se riktlinjer för tillämpning av anställningsordningen (hänvisning i bilaga 1).

## 7 Bedömningsgrunder vid anställning av lärare

Vid anställning och befordran av lärare finns behörighetskrav som den sökande måste uppfylla för att kunna anställas. Behörighetskrav för respektive lärarkategori beskrivs i avsnitt 3. Utöver behörighetskrav finns generella bedömningsgrunder som används vid anställning och befordran av lärare. Bedömningsgrunder används som ett urvalsinstrument för att fälla avgörandet mellan behöriga sökande.

Enligt 4 kap 3 och 4 §§ HF ska bedömningsgrunder vid anställning av professorer och universitetslektorer utgöras av graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställningen. Prövning av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövning av den vetenskapliga/konstnärliga skickligheten vid anställning av professor. Vid anställning av universitetslektor ska den pedagogiska skickligheten ägnas lika stor omsorg som prövning av andra behörighetsgrundande förhållanden. Varje lärosäte bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av professorer och universitetslektorer.

Vid Högskolan Väst finns följande generella bedömningsgrunder:

- Pedagogisk skicklighet
- Vetenskaplig skicklighet
- Samverkansskicklighet
- Administrativ skicklighet
- Ledningsskicklighet
- Annan yrkesskicklighet

I normalfallet ska samtliga bedömningsgrunder tillämpas vid anställning av lärare. I anställningens kravprofil ska det anges vilka bedömningsgrunder som ska beaktas och hur de ska viktas i förhållande till varandra.

## 7.1 Pedagogisk skicklighet

Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska hänsyn tas till visad förmåga att främja studenters lärande genom att planera, genomföra och kontinuerligt utvärdera och utveckla utbildning, undervisning, handledning och examination.

Vägledande för bedömning av den pedagogiska skickligheten är exempelvis:

- Förmåga att variera undervisningsmetoder och examinationsformer i relation till ämnets karaktär och förväntade studieresultat.
- Förmåga att integrera teori och praktik i undervisningssituationer med målsättning att studenterna utvecklar beredskap för att möta och driva hållbar samhällsutveckling<sup>7</sup>.
- Erfarenhet av samverkan med omgivande samhälle och förmåga att omsätta detta i planering, genomförande och uppföljning av utbildning i syfte att integrera teori och praktik.
- Utveckling av undervisningsmoment, kurser och utbildningsprogram, samt ansvar för, och erfarenhet av, kvalitetsutveckling och kvalitetssäkring av utbildning.
- Deltagande i högskolepedagogiska och didaktiska utvecklingssammanhang.
- Förmåga att reflektera över det pedagogiska uppdraget.
- Förmåga att relatera till och integrera internationella perspektiv och förhållanden i den egna undervisningen.
- Erfarenhet av att bidra i nationell och internationell pedagogisk debatt.
- Övrig pedagogisk meritering, så som pedagogiska utvecklingsprojekt, läromedelsproduktion eller liknande.

---

<sup>7</sup> Hållbar utveckling är en utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov. En hållbar utveckling bygger på tre dimensioner; det sociala, miljön och ekonomin. De globala målen innefattar alla tre dimensioner ([www.globalamalen.se](http://www.globalamalen.se)).



## 7.2 Vetenskaplig skicklighet

Vid bedömning av vetenskaplig skicklighet ska hänsyn tas till förmåga att bidra till kunskapsutveckling genom självständiga forskningsinsatser som visas genom förmåga att planera, genomföra, leda och utveckla forskning. Vetenskaplig skicklighet visas genom egen forskning och/eller forskning tillsammans med andra.

Vägledande för bedömning av den vetenskapliga skickligheten är exempelvis:

- Bredd och djup i forskningen.
- Originalitet i forskningen.
- Uppdrag inom vetenskapssamhället.
- Bidrag till det internationella vetenskapssamhället.
- Förmåga att erhålla forskningsanslag.
- Förmåga att kommunicera och samverka med omgivande samhälle kring genomförande och resultat av forskning.
- Bidrag till teori- och metodutveckling.
- Nationella och internationella samarbeten inom akademien.

## 7.3 Samverkansskicklighet

Vid bedömning av samverkansskicklighet ska hänsyn tas till förmågan att som en integrerad del av utbildnings- och forskningsuppdraget samverka med olika aktörer i samhället. Samverkan ska stärka utbildningens och forskningens kvalitet, relevans, spridning, tillgänglighet och nyttiggörande.

Vägledande för bedömning av samverkansskicklighet är exempelvis:

- Samverkansprojekt med externa aktörer, såväl nationellt som internationellt.
- Externa expertuppdrag.
- Förmåga att sprida, tillgängliggöra och nyttiggöra utbildning och forskning genom populärvetenskaplig framställning och spridning, patent och bildning av startupbolag.
- Insatser inom uppdragsutbildning och uppdragsforskning.

## 7.4 Administrativ skicklighet

Vid bedömning av administrativ skicklighet ska hänsyn tas till förmågan att på ett effektivt och för ändamålet anpassat sätt planera, genomföra, organisera och prioritera arbetsuppgifter. Administrativ skicklighet visas genom engagemang och aktiviteter som bidrar till en kollegial gemenskap och en välfungerande akademisk miljö.

Vägledande för bedömning av administrativ skicklighet är exempelvis:

- Uppdrag inom nämnder, kommittéer och andra organ.
- Uppdrag rörande exempelvis internationalisering, digitalisering, etik eller arbetsmiljö- och hållbarhetsfrågor, inklusive jämställdhet och lika villkor.
- Medverkan vid planering och genomförande av konferenser och seminarium.
- Utredningsuppdrag.
- Arbete med utvärdering och uppföljning.
- Mentorskap.
- Förmåga att förhålla sig till regelverk och tidsramar.

## 7.5 Ledningsskicklighet

Vid bedömning av ledningsskicklighet ska hänsyn tas till förmåga att på ett hållbart sätt leda och utveckla medarbetare och akademisk verksamhet, inom såväl utbildning som forskning. Ledningsskicklighet visas genom förmåga att i dialog med medarbetare forma gemensam förståelse och engagemang för uppdraget i syfte att nå gemensamma mål och skapa mervärde för studenter och omgivande samhälle.

Vägledande för bedömning av ledningsskicklighet är exempelvis:

- Erfarenhet av verksamhetsutveckling, verksamhetsledning och personalledning inom och utanför akademien.
- Formell ledarskapsutbildning.
- Erfarenhet av projektledning.
- Erfarenhet av chefs- och/eller ledarskapsuppdrag inom akademien (exempelvis uppdrag som avdelningschef eller prefekt).
- Erfarenhet av ledarskap utanför akademien.

## 7.6 Annan yrkesskicklighet

Vid bedömning av annan yrkesskicklighet ska hänsyn tas till bidrag till kunskapsutveckling inom det för anställningen specifika kompetensområdet. Annan yrkesskicklighet visas genom väl utvecklad kunskap kring yrkesverksamhetens villkor på ett organisatoriskt och samhälleligt plan, såväl som för den individuella yrkesutövaren.

Vägledande för bedömning av annan yrkesskicklighet är exempelvis:

- Kvalificerad yrkeserfarenhet med anknytning till aktuellt ämnesområde. Vid bedömning av yrkesskicklighet beaktas dess omfattning, bredd och djup, samt betydelse för yrkesområdet.

## 8 Högskolepedagogisk utbildning

Högskolan Väst har som behörighetskrav att sökande till en anställning som lärare (med undantag för post doc och biträdande universitetslektor) som en del av den pedagogiska skickligheten ska ha genomgått högskolepedagogisk utbildning som omfattar minst tio veckor. Den högskolepedagogiska utbildningen ska vara relaterad till SUHF:s nationella rekommendationer och ha som övergripande mål att deltagaren efter avslutad utbildning ska visa kunskap, färdighet och förhållningssätt som utgör en grund för att arbeta professionellt som lärare inom sitt ämnesområde, samt för att medverka i högskoleutbildningens utveckling (SUHF, 2016:1). Om särskilda skäl föreligger, till exempel om den sökande i sin tidigare anställning inte haft möjlighet att tillgodogöra sig sådana kunskaper, kan anställning ändå ske. Den anställde ska då genomgå högskolepedagogisk utbildning under anställningens två första år för att kravet ska uppnås. Vid ansökan om befordran ska kravet på genomgången högskolepedagogisk utbildning vara uppfyllt.

För lärare med tillfällig anställning om högst två år behöver kravet på genomgången högskolepedagogisk utbildning omfattande minst tio veckor inte tillämpas. I dessa fall bör den anställde i stället genomgå en anpassad högskolepedagogisk utbildning där utgångspunkten är de arbetsuppgifter som anställningen innefattar.

De tillsvidareanställda lärare som har högskolepedagogisk utbildning omfattande minst tio veckor ska ges möjlighet att inom ramen för sin kompetensutvecklingstid fördjupa sig inom det högskolepedagogiska kursutbud som erbjuds vid högskolan.

## 8.1 Validering av högskolepedagogisk utbildning

Validering är en integrerad del av arbetet med breddad rekrytering, breddat deltagande och internationalisering och utgör en alternativ väg till utbildning. Arbetet med validering syftar till att skapa förutsättningar för kompetensförsörjning och livslångt lärande.

Validering av högskolepedagogisk utbildning sker utifrån SUHF:s rekommendationer om lärandemål för behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning, samt rekommendationer om ömsesidigt erkännande<sup>8</sup>.

För anvisningar om validering av högskolepedagogisk utbildning, se prövning och erkännande av högskolepedagogiska meriter (hänvisning i bilaga 1).

## 9 Beredning

Som statlig myndighet har Högskolan Väst ett särskilt ansvar för att rekryterings- och befordringsprocessen ska kännetecknas av saklighet, transparens och rättssäkerhet. Myndigheter ska i sin verksamhet iaktta grundläggande krav på legalitet och objektivitet. Legalitet och objektivitet innebär att högskolan endast får vidta åtgärder som har stöd i rättsordningen, samt att högskolan i sin verksamhet ska vara saklig och opartisk (5 § FL).

Vid Högskolan Väst bereder anställningsnämnden ärenden gällande anställning, befordran och affiliering inför beslut, samt beslutar om antagning av docent. Beslut om anställning av lärare fattas enligt Högskolan Västs arbetsordning. Beslut som rör anställning av professor fattas av rektor och får inte delegeras (4 kap. 13 § HF).

Enligt 4 kap. 5 § HF ska kvinnor och män vara jämställt representerade när en grupp ska lämna förslag på sökande som bör komma i fråga för en anställning som lärare, om det inte finns synnerliga skäl.

För ytterligare anvisningar om beredningsprocessen, se riktlinjer för tillämpning av anställningsordningen (hänvisning i bilaga 1).

### 9.1 Annonsering

Enligt 6 § AF ska en myndighet som avser anställa en arbetstagare på något lämpligt sätt informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan visa sitt

---

<sup>8</sup> Rekommendation om mål för behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning, samt ömsesidigt erkännande (REK 2016:1).

intresse. Information om en ledig anställning behöver inte lämnas om särskilda skäl föreligger.

Lediga anställningar vid Högskolan Väst ska i normalfallet utlysas på högskolans webbplats, officiella anslagstavla och på Arbetsförmedlingens webbplats. Utöver detta görs i varje specifik rekrytering en bedömning om vilka annonseringskanaler som är relevanta. För att främja internationalisering och breddad rekrytering bör annonsering ske internationellt. Ansökningstiden bör vara minst tre veckor.

För anvisningar om annonsering, se riktlinjer för annonsering av lediga anställningar vid Högskolan Väst (hänvisning i bilaga 1).

## 9.2 Gallring

Gallring av sökande kan göras innan sakkunniggranskning om den sökande uppenbart inte kan komma i fråga för anställningen. Beslut om gallring fattas av prefekt. Vid anställning av professor beslutar rektor om gallring. Dokumentation ska upprättas där skälen till gallringen framgår. De sökande som gallrats ska underrättas om att de inte är aktuella för anställningen.

## 9.3 Sakkunniggranskning

Vid anställning och befordran av lärare vid Högskolan Väst genomförs sakkunniggranskning enligt nedanstående tabell.

Om en bedömning hämtas in från två eller fler personer ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl (4 kap. 6 § HF). För att kravet ska vara uppfyllt måste det kunna visas att försök har gjorts att hitta sakkunniga av båda könen.

Sakkunniggranskning ska genomföras om det inte är uppenbart obehövligt. Uppenbart obehövligt innebär exempelvis att det endast finns en sökande som tidigare har genomgått sakkunniggranskning inom ämnet. Sakkunniggranskning kan även uteslutas då ett förenklat förfarande tillämpas, se beskrivning i avsnitt 9.5.

Kategori	Sakkunniggranskning
Universitetsadjunkt	Sakkunniggranskning kan ske vid behov.
Post doc	Sakkunniggranskning kan ske vid behov.
Biträdande universitetslektor	Vid anställning av biträdande universitetslektor ska antalet sakkunniga vara minst en. Minst en sakkunnig ska vara extern.
Universitetslektor	Vid anställning av, och befordran till, universitetslektor ska antalet sakkunniga vara minst en. Minst en sakkunnig ska vara extern. Vid befordran till universitetslektor kan sakkunniggranskning bedömas behövt om den sökande har avlagt doktorsexamen i anställningsämnet.
Professor	Vid anställning av, och befordran till, professor ska sakkunniggranskning genomföras om det inte är uppenbart behövt för prövningen av skickligheten (4 kap. 6 § HF). Antalet sakkunniga ska vara minst två. Minst två sakkunniga ska vara externa.
Senior professor	Sakkunniggranskning kan ske vid behov.
Gästlärare	Vid anställning av gästlärare ska sakkunniggranskning genomföras vid prövning för en högre anställning eller för behörighet i ett annat anställningsämne än hos huvudarbetsgivaren.

<p>Adjungerade lärare</p>	<p>Vid anställning av adjungerad universitetsadjunkt kan sakkunniggranskning ske vid behov.</p> <p>Vid anställning av adjungerad universitetslektor ska antalet sakkunniga vara minst en. Minst en sakkunnig ska vara extern.</p> <p>Vid anställning av adjungerad professor ska sakkunniggranskning genomföras om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten (4 kap. 6 § HF). Vid anställning av adjungerad professor ska antalet sakkunniga vara minst två. Minst två sakkunniga ska vara externa.</p>
<p>Docent</p>	<p>Vid prövning för antagning som docent ska antalet sakkunniga vara minst två. Minst två sakkunniga ska vara externa.</p>
<p>Affilierad forskare/professor</p>	<p>Bedömning av kvalifikationer görs av anställningsnämnden.</p>

## 9.4 Kallelse

Enligt 4 kap. 7 § HF får en högskola kalla en person till anställning som professor om anställningen är av särskild betydelse för högskolans verksamhet. Endast den som har behörighet för anställning som professor får anställas genom kallelse. Bestämmelserna om sakkunniggranskning ska tillämpas. Vid anställning genom kallelse behöver sådan information som avses i 6 § AF inte lämnas.

Beslut om att kalla en person till anställning som professor fattas av rektor och får inte delegeras. Skälen till att anställningen är av särskild betydelse för högskolan ska dokumenteras (4 kap. 7 § HF).

Kallelseförfarandet bör användas restriktivt.

## 9.5 Förenklat förfarande

Vid anställning av lärare med tidsbegränsad anställning kan ett förenklat anställningsförfarande tillämpas. Ett förenklat förfarande innebär att beredning av anställningsnämnden och sakkunniggranskning kan uteslutas i vissa fall.

För ytterligare anvisningar om förenklat förfarande, se riktlinjer för tillämpning av anställningsordningen (hänvisning i bilaga 1).

## 10 Övriga bestämmelser

### 10.1 Jäv

Vid beredning av anställnings- och befordringsärenden ska jäv beaktas löpande. Om jäv föreligger är den som deltar i handläggningen av ett ärende skyldig att anmäla detta. Den som är jävigt får inte delta i handläggningen av ärendet och får inte närvara när ärendet avgörs. Vilka som är jäviga framgår av 16 § FL.

### 10.2 Överklagan

Enligt 12 kap. 2 § HF får följande beslut av en högskola överklagas till Överklagandenämnden för högskolan:

- Beslut om anställning med undantag av beslut om anställning av doktorand eller universitetslektor genom befordran från biträdande universitetslektor.
- Beslut om att avslå en ansökan om befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor.

Enligt 7 § AF ska information om myndighetens beslut om anställning lämnas på myndighetens officiella anslagstavla. Information behöver inte lämnas om anställningen beräknas vara högst sex månader. Ett anslag ska innehålla information om vilket dag informationen sattes upp på anslagstavlan, vad som gäller i fråga om överklagande och de eventuella avvikande meningar som antecknats i protokoll eller annan handling (8 § AF).



## **Bilaga 1: Hänvisning till styrdokument**

Riktlinjer för tillämpning av anställningsordningen, dnr HV 2022/737

Regler för antagning av docent, dnr HV 2020/309

Prövning och erkännande av högskolepedagogiska meriter ([www.hv.se/om-oss/akademos/hogskolepedagogik/](http://www.hv.se/om-oss/akademos/hogskolepedagogik/))

Riktlinjer för annonsering av lediga anställningar vid Högskolan Väst, dnr HV 2022/738