



## STYRDOKUMENT

**Dokumenttyp:** Direktiv  
**Ärendenummer:** HIG-STYR 2018/127  
**Beslutat av:** Högskolestyrelsen  
**Beslutsdatum:** 2019-12-12  
**Giltighetstid:** Tillsvidare

# Anställningsordning för lärare vid Högskolan i Gävle

## Innehåll

<b>1</b>	<b><i>Inledning</i></b> .....	<b>2</b>
<b>1.1</b>	<b>Rekryteringspolicy</b> .....	<b>2</b>
1.1.1	Saklig grund för anställning .....	2
1.1.2	Ämnes- eller områdesbenämning .....	3
<b>1.2</b>	<b>Lärares arbetsuppgifter</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b><i>Läraranställningar vid Högskolan i Gävle</i></b> .....	<b>3</b>
<b>2.1</b>	<b>Professor</b> .....	<b>4</b>
2.1.1	Behörighet och bedömningsgrunder för anställning som professor .....	4
<b>2.2</b>	<b>Gästprofessor</b> .....	<b>5</b>
2.2.1	Behörighet och bedömningsgrunder för anställning som gästprofessor .....	5
<b>2.3</b>	<b>Adjungerad professor</b> .....	<b>5</b>
2.3.1	Behörighet och bedömningsgrunder för anställning som adjungerad professor .....	5
<b>2.4</b>	<b>Universitetslektor</b> .....	<b>6</b>
2.4.1	Behörighet och bedömningsgrunder för anställning som universitetslektor .....	6
<b>2.5</b>	<b>Gästlektor</b> .....	<b>6</b>
2.5.1	Behörighet och bedömningsgrunder för anställning som gästlektor.....	6
<b>2.6</b>	<b>Adjungerad universitetslektor</b> .....	<b>6</b>

2.6.1	Behörighet och bedömningsgrunder för anställning som adjungerad universitetslektor .....	7
<b>2.7</b>	<b>Klinisk universitetslektor.....</b>	<b>7</b>
2.7.1	Behörighet och bedömningsgrunder för anställning som klinisk universitetslektor .....	7
<b>2.8</b>	<b>Biträdande universitetslektor.....</b>	<b>7</b>
2.8.1	Behörighet och bedömningsgrunder för anställning som biträdande universitetslektor .....	8
<b>2.9</b>	<b>Universitetsadjunkt .....</b>	<b>8</b>
2.9.1	Behörighet för anställning som universitetsadjunkt .....	8
<b>2.10</b>	<b>Adjungerad universitetsadjunkt .....</b>	<b>8</b>
2.10.1	Behörighet för anställning som adjungerad universitetsadjunkt .....	9
<b>2.11</b>	<b>Klinisk universitetsadjunkt .....</b>	<b>9</b>
2.11.1	Behörighet för anställning som klinisk universitetsadjunkt.....	9
<b>3</b>	<b>Bedömningsgrunder.....</b>	<b>9</b>
<b>3.1</b>	<b>Vetenskaplig skicklighet.....</b>	<b>9</b>
<b>3.2</b>	<b>Pedagogisk skicklighet .....</b>	<b>10</b>
<b>3.3</b>	<b>Samverkanskompetens och professionskompetens .....</b>	<b>10</b>
<b>3.4</b>	<b>Övriga bedömningsgrunder.....</b>	<b>10</b>
<b>4</b>	<b>Befordran .....</b>	<b>10</b>
<b>4.1</b>	<b>Befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor.....</b>	<b>10</b>
<b>4.2</b>	<b>Befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor.....</b>	<b>11</b>
<b>4.3</b>	<b>Befordran från universitetslektor till professor .....</b>	<b>11</b>
<b>4.4</b>	<b>Befordran från forskande personal till universitetslektor eller professor .....</b>	<b>11</b>
<b>5</b>	<b>Meritering .....</b>	<b>11</b>
<b>5.1</b>	<b>Docent .....</b>	<b>11</b>
5.1.1	Behörighet och bedömningsgrunder för docentur .....	11
<b>5.2</b>	<b>Pedagogiskt meriterad respektive excellent lärare.....</b>	<b>12</b>
5.2.1	Behörighet och bedömningsgrunder för pedagogiskt meriterad lärare .....	12
5.2.2	Behörighet och bedömningsgrunder för excellent lärare .....	13
<b>6</b>	<b>Rekryterings-, anställnings-, befordrings- och meriteringsprocess.....</b>	<b>13</b>
<b>6.1</b>	<b>Rekrytering.....</b>	<b>13</b>
6.1.1	Bedömning av verksamhetsbehov .....	13
6.1.2	Beslut om att påbörja en rekryteringsprocess .....	13
6.1.3	Beredning och urval .....	13
6.1.4	Beslut om anställning .....	14
<b>6.2</b>	<b>Befordran.....</b>	<b>14</b>
6.2.1	Bedömning av verksamhetsbehov .....	14
6.2.2	Beslut om att påbörja en befordringsprocess .....	14
6.2.3	Beredning .....	15

6.2.4	Beslut om befordran .....	15
<b>6.3</b>	<b>Meritering .....</b>	<b>15</b>
6.3.1	Avdelningschefens tillstyrkande.....	15
6.3.2	Beslut om att påbörja en meriteringsprocess .....	15
6.3.3	Beredning .....	15
6.3.4	Beslut om meritering.....	15
<b>6.4</b>	<b>Rekrytering av professor genom kallelse .....</b>	<b>15</b>
<b>7</b>	<b>Övriga bestämmelser .....</b>	<b>16</b>
7.1	Överklagande .....	16
7.2	Att avbryta en rekryteringsprocess.....	16
7.3	Ändrad ämnes- eller områdesbenämning för anställning .....	16
<b>8</b>	<b>Ikraftträdande .....</b>	<b>16</b>
8.1	Övergångsbestämmelser .....	17

## 1 Inledning

### 1.1 Rekryteringspolicy

Högskolan i Gävles målsättning är att alla utbildnings- och forskningsmiljöer vid lärosätet ska ha hög kvalitet och förverkliga målen i lärosätets kvalitetssäkringspolicy. Det förutsätter ett lärarlag som tillsammans har hög vetenskaplig och pedagogisk kompetens såväl som samverkanskompetens. Högskolan eftersträvar en blandning av kompetenser, där de anställdas färdigheter och förmågor kommer till sin rätt och där de anställda kan utvecklas och bidra till att säkra och höja kvaliteten i Högskolans verksamhet. Högskolans målsättning är också att öka andelen disputerade lärare och att alla lärare ska ha genomgått högskolepedagogisk utbildning, målsättningar som beaktas vid nyrekrytering och planering för kompetensutveckling.

#### 1.1.1 Saklig grund för anställning

För statliga arbetsgivare gäller att ”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.” (Regeringsformer 12 kap 5 § samt lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA) 4 §). Med skicklighet menas den sökandes lämplighet för den aktuella anställningen och med förtjänst den erfarenhet den sökande fått genom tidigare anställning. Rekryteringsprocessen ska kännetecknas av objektivitet, saklighet, rättssäkerhet och transparens där lika villkor och jämställdhet alltid beaktas. Jäv får inte förekomma.

Högskolan i Gävle är en del av det internationella vetenskapssamhället och ska vara en inkluderande högskola där det inte förekommer diskriminering. Rekryteringsprocessen ska

vara kompetensbaserad, inkluderande och kvalitetssäkrad och bidra till en jämn könsfördelning och till mångfald. Enligt Högskolelagen ska jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas i högskolornas verksamhet. Vid varje rekrytering ska Högskolan aktivt söka kandidater av båda könen, och när det finns sökande av båda könen ska rekryterande chefer och anställningsnämnd beakta både jämställdhetsaspekter och Högskolans rekryteringsmål.

### **1.1.2 Ämnes- eller områdesbenämning**

Ämnesområde för läraranställning, befordring eller meritering formuleras mot bakgrund av verksamhetens behov. I syfte att kraftsamla lärarresurserna och göra Högskolans ämnesområden starka, bör ämnesbenämningen vara ett huvudområde, ett forskarutbildningsämne, eller vara densamma som namnet på en befintlig ämnesgrupp vid Högskolan i Gävle. Om varken huvudområde, forskarutbildningsämne eller ämnesgruppsbenämning är tillämpligt, kan ett annat ämnesområde väljas. I sådant fall ska ett ämnesområde väljas som är strategiskt överlagt samt återfinns i Statistiska Centralbyråns (SCBs) lista över forskningsämnena. Om särskilda skäl föreligger, kan ämnesbenämningen utgöras av inriktning. Ämnesbenämningen ska då ha formen ”[Ämne] med inriktning [specialitet]”.

## **1.2 Lärares arbetsuppgifter**

I en lärares arbetsuppgifter ingår att bedriva 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 lärares arbete vid högskolan (3 kap. 1 § Högskolelagen [HL], se vidare lokalt kollektivavtal om arbetstid och arbetstidrelaterade ersättningar). Alla lärare förväntas ta ansvar för kvaliteten i Högskolans utbildningar och aktivt säkra och höja kvaliteten mot bakgrund av Högskolans kvalitetssäkringspolicy. Professorer och universitetslektorer förväntas ta ett särskilt ansvar för ämnesutvecklingen och forskningsanknytning av utbildningen.

## **2 Läraranställningar vid Högskolan i Gävle**

Professor (inbegripet adjungerad professor och gästprofessor), universitetslektor samt biträdande universitetslektor är läraranställningar vid Högskolan i Gävle, i enlighet med högskoleförordningen (HF). Universitetsadjunkt (inbegripet adjungerad respektive klinisk universitetsadjunkt) samt gästlektor och klinisk respektive adjungerad universitetslektor är också att betrakta som läraranställningar som är lokalt beslutade. Grundregeln är att anställningar ska vara tillsvidare och alla avvikelser från detta (tidsbegränsade anställningar) är undantag. Undantagen är alltid reglerade i lag, förordning eller i kollektivavtal.

För varje anställning finns tillhörande behörighetskrav samt bedömningsgrunder, vilka anges nedan. Bedömningsgrunderna ska betraktas som utgångspunkter för bedömning av

behörighetskraven. Vid prövning av behörighet för anställning, befordran eller meritering ska en sammanvägd bedömning göras utifrån behörighetskrav med tillhörande bedömningsgrunder. I de fall där en sökande inte uppfyller vissa behörighetskrav inom en viss kategori av behörighetskrav (vetenskaplig respektive pedagogisk skicklighet) kan detta uppvägas av särskilda styrkor i andra avseenden inom samma kategori. Överkvalificering i endera kategorin (till exempel vetenskaplig skicklighet) kan emellertid inte uppväga brister i andra behörighetskategorier (till exempel pedagogisk skicklighet).

## **2.1 Professor**

En professor arbetar i normalfallet både med utbildning och forskning och förväntas ta ansvar för ämnesutvecklingen, forskningen, samverkan och den externa forskningsfinansieringen inom ämnet.

Professor anställs tillsvidare (i enlighet med HL 3 kap. 3 § jfr HF 4 kap. 9 §). Anställning av professor kan inte tidsbegränsas på annan grund än nedanstående, se 2.2 och 2.3.

### **2.1.1 Behörighet och bedömningsgrunder för anställning som professor**

För att vara behörig att anställas som professor ska personen ha visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet (HF 4 kap. 3 §). För att bli anställd som professor ska personen, utifrån följande bedömningsgrunder, ha:

- Haft en vetenskaplig produktion av hög kvalitet som i kvantitativ mening väsentligt överstiger kraven för docentur. Som riktvärde bör den vetenskapliga produktionen överstiga arbetsinsatsen motsvarande tre doktorsavhandlingar i det ämne som anställningen avser, men riktvärdet kan vara högre beroende på ämnestradition.
- Publicerat forskningsresultat inom problemområdena utöver det område som kvalificerade för doktorexamen, alternativt genomfört en avsevärd breddning med avseende på metod eller teori inom det område som kvalificerade för doktorexamen.
- Varit huvudansvarig för ansökan om, och i konkurrens sökt och erhållit, forskningsmedel från externa nationella och/eller internationella anslagsgivare.
- Handlett minst en doktorand hela vägen från antagning till doktorexamen och i praktiken fungerat som doktorandens huvudhandledare. Kravet kan vara högre eller lägre beroende på ämnestradition.
- Uppvisat akademiskt ledarskap i forskningsverksamheter och i pedagogiska verksamheter.
- Arbetat motsvarande minst 2 år heltid med undervisningsuppdrag och där skaffat sig omfattande erfarenhet av pedagogisk verksamhet inklusive planering, utförande (undervisning och examination), utvärdering och utveckling av utbildning.
- Fullgjort högskolepedagogisk utbildning som motsvarar minst 10 veckors heltidsstudier eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper.
- Genomgått forskarhandledarutbildning.

## **2.2 Gästprofessor**

Anställningen gästprofessor syftar till att stärka samverkan mellan Högskolan och andra lärosäten.

Gästprofessor anställs tillsvidare, dock längst till en viss tidpunkt i enlighet med Högskoleförordningen (HF 4 kap. 12 §). Anställningen får förnyas men den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst fem år.

### **2.2.1 Behörighet och bedömningsgrunder för anställning som gästprofessor**

Behörighetskraven samt bedömningsgrunderna för anställning som gästprofessor är desamma som för professor (se 2.1.1 samt HF 4 kap. 3 §). I övrigt ska personen ha en påtaglig anknytning till annan arbetsgivare än Högskolan i Gävle samt därvid vara anställd som professor.

## **2.3 Adjungerad professor**

Anställningen adjungerad professor syftar till att stärka samverkan mellan Högskolan och det omgivande samhället och tillvarata professionskompetens i Högskolans verksamhet.

Adjungerad professor anställs tillsvidare, dock längst till en viss tidpunkt i enlighet med Högskoleförordningen (HF 4 kap. 11 §). Anställningen får förnyas men den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst tolv år.

### **2.3.1 Behörighet och bedömningsgrunder för anställning som adjungerad professor**

Behörighetskraven för anställning som adjungerad professor är desamma som för professor (HF 4 kap. 3 §). Därutöver ska personen ha sin huvudsakliga anställning vid någon annan arbetsgivare än Högskolan i Gävle. Bedömningsgrunderna vid anställning som professor, uppställda under 2.1.1, kan även tillämpas för adjungerad professor. Alternativt ska den sökande:

- Ha avlagt doktorsexamen.
- Vara bland de ledande inom forskning och utveckling i området för anställningen. Detta bör vara visat genom uppbyggnad av och deltagande i nationella och internationella professionella nätverk och/eller ledning av viktiga forsknings- och utvecklingsprojekt. Vidare kan detta visas genom deltagande i seminarier, föredragshållande samt förtroendeuppdrag i bedömnings- och utredningssammanhang.
- Haft en ledande roll i utvecklingen av den eller de verksamheter som den sökande varit aktiv inom.
- Visat pedagogiskt ledarskap och ha pedagogisk erfarenhet från verksamhet inom det egna företaget eller organisationen, eller motsvarande erfarenhet inom högskolan.
- Ha erfarenhet av individuell handledning för exempelvis forskningsprojekt och utvecklingsarbeten inom det egna företaget eller organisationen, eller genom annat mentorskap eller handledning av doktorander och examensarbetare inom högskolan.

- Samverkat med det omgivande samhället och där nyttiggjort forskningsresultat.
- Visat skicklighet och ha omfattande erfarenhet inom en profession som är relevant för anställningen.

## **2.4 Universitetslektor**

En universitetslektor arbetar i normalfallet både med utbildning och forskning och förväntas ta ansvar för ämnesutvecklingen vid Högskolan.

Universitetslektor anställs tillsvidare i enlighet med Lagen om anställningsskydd (LAS 4 §). Anställning av universitetslektor kan även tidsbegränsas i enlighet med Lagen om anställningsskydd (LAS 5 §).

### **2.4.1 Behörighet och bedömningsgrunder för anställning som universitetslektor**

För att vara behörig att anställas som universitetslektor ska personen dels ha visat pedagogisk skicklighet, dels ha avlagt doktorsexamen eller ha motsvarande vetenskaplig kompetens eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen (HF 4 kap. 4 §). Därutöver ska personen, utifrån följande bedömningsgrunder, ha:

- Erfarenhet av pedagogisk verksamhet inklusive planering, utförande (undervisning och examination), utvärdering och utveckling av utbildning.
- Fullgjort högskolepedagogisk utbildning som motsvarar minst 10 veckors heltidsstudier eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper.

## **2.5 Gästlektor**

Anställningen gästlektor syftar till att stärka samverkan mellan Högskolan och andra lärosäten.

Gästlektor anställs tillsvidare, dock längst till en viss tidpunkt. Anställningen kan tidsbegränsas i enlighet med Lagen om anställningsskydd (LAS 5 §).

### **2.5.1 Behörighet och bedömningsgrunder för anställning som gästlektor**

Behörighetskraven och bedömningsgrunderna för gästlektor är desamma som för universitetslektor, se 2.4.1. I övrigt ska personen ha en påtaglig anknytning till annan arbetsgivare än Högskolan i Gävle samt därvid vara anställd som universitetslektor.

## **2.6 Adjungerad universitetslektor**

Anställningen adjungerad universitetslektor syftar till att stärka samverkan mellan Högskolan och det omgivande samhället och tillvarata professionskompetens i Högskolans verksamhet.

Adjungerad universitetslektor anställs tillsvidare, dock längst i två år enligt det centrala avtalet *Avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare*. En sådan anställning får förnyas.

### **2.6.1 Behörighet och bedömningsgrunder för anställning som adjungerad universitetslektor**

Behörighetskraven för adjungerad universitetslektor är desamma som för universitetslektor, se 2.4.1. För att anställas som adjungerad universitetslektor ska personen ha sin huvudsakliga anställning vid någon annan arbetsgivare än Högskolan i Gävle. Bedömningsgrunderna för anställning som universitetslektor, uppställda under 2.4.1, kan även tillämpas för adjungerad universitetslektor. Alternativt ska den sökande ha:

- Avlagt doktorsexamen.
- Erfarenhet av att leda pedagogisk verksamhet eller utbildning.
- Samverkat med det omgivande samhället och där nyttiggjort forskningsresultat.
- Visat skicklighet och omfattande erfarenhet inom en profession som är relevant för anställningen.

## **2.7 Klinisk universitetslektor**

Anställningen klinisk universitetslektor syftar till att tillvarata professionskompetens i Högskolans verksamhet.

Klinisk universitetslektor anställs tillsvidare, dock längst i två år enligt det centrala avtalet *Avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare*. En sådan anställning får förnyas.

### **2.7.1 Behörighet och bedömningsgrunder för anställning som klinisk universitetslektor**

Behörighetskraven för klinisk universitetslektor är desamma som för universitetslektor, se 2.4.1. Bedömningsgrunderna för anställning som universitetslektor, uppställda under 2.4.1, kan även tillämpas för klinisk universitetslektor. Alternativt ska den sökande ha:

- Avlagt doktorsexamen.
- Erfarenhet av att leda pedagogisk verksamhet eller utbildning.
- Samverkat med det omgivande samhället och där nyttiggjort forskningsresultat.
- Visat skicklighet och omfattande erfarenhet inom en profession som är relevant för anställningen.

## **2.8 Biträdande universitetslektor**

Anställningen biträdande universitetslektor syftar till såväl vetenskaplig som pedagogisk meritering. Den som innehar anställning som biträdande universitetslektor har rätt att befordras till universitetslektor om kraven för universitetslektor är uppfyllda och den som innehar anställningen bedöms lämplig vid en prövning, se 4.2.



Biträdande universitetslektor anställs tillsvidare, dock längst under en tid på minst fyra och högst sex år som bestämts av högskolan före anställningen i enlighet med Högskoleförordningen (HF 4 kap. 12 a §). Anställningen får förlängas, dock högst två år om det finns särskilda skäl, för att uppnå syftet med anställningen.

### **2.8.1 Behörighet och bedömningsgrunder för anställning som biträdande universitetslektor**

För att vara behörig att anställas som biträdande universitetslektor ska personen ha avlagt doktorsexamen eller ha motsvarande vetenskaplig kompetens (HF 4 kap. 4 a §). Därutöver ska personen, mot bakgrund av följande bedömningsgrund, ha:

- Fullgjort högskolepedagogisk utbildning som motsvarar minst 5 veckors heltidsstudier eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper.

#### *Särskild anmärkning vid urval*

Fremst bör den komma i fråga för anställning som har avlagt doktorsexamen eller nått motsvarande kompetens högst fem år före ansökningstidens utgång. Även den som avlagt doktorsexamen mer än fem år tidigare än ansökningstidens utgång kan komma ifråga om det finns särskilda skäl.

## **2.9 Universitetsadjunkt**

Universitetsadjunkt anställs tillsvidare i enlighet med Lagen om anställningsskydd (LAS 4 §). Anställning av universitetsadjunkt kan även tidsbegränsas i enlighet med Lagen om anställningsskydd (LAS 5 §).

### **2.9.1 Behörighet för anställning som universitetsadjunkt**

För att vara behörig för anställning som universitetsadjunkt ska personen:

- Ha avlagt en kandidatexamen, yrkesexamen eller motsvarande om minst 180 högskolepoäng.
- Fullgjort högskolepedagogisk utbildning som motsvarar minst 10 veckors heltidsstudier eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper.

### **2.10 Adjungerad universitetsadjunkt**

Anställningen adjungerad universitetsadjunkt syftar till att stärka samverkan mellan Högskolan och det omgivande samhället och tillvarata professionskompetens i Högskolans verksamhet.

Adjungerad universitetsadjunkt anställs tillsvidare, dock längst i två år enligt det centrala avtalet *Avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare*. En sådan anställning får förnyas.

### **2.10.1 Behörighet för anställning som adjungerad universitetsadjunkt**

För att vara behörig för anställning som adjungerad universitetsadjunkt ska personen ha sin huvudsakliga anställning vid någon annan arbetsgivare än Högskolan i Gävle.

Behörighetskraven för anställning som universitetsadjunkt, uppställda under 2.9.1, kan även tillämpas för adjungerad universitetsadjunkt. Alternativt ska den sökande:

- Ha avlagt en kandidatexamen, yrkesexamen eller motsvarande om minst 180 högskolepoäng.
- Visat skicklighet och omfattande erfarenhet inom en profession som är relevant för anställningen.

### **2.11 Klinisk universitetsadjunkt**

Anställningen klinisk universitetsadjunkt syftar till att tillvarata professionskompetens i Högskolans verksamhet.

Klinisk universitetsadjunkt anställs tillsvidare, dock längst i två år enligt det centrala avtalet *Avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare*. En sådan anställning får förnyas.

#### **2.11.1 Behörighet för anställning som klinisk universitetsadjunkt**

Behörighetskraven för anställning som universitetsadjunkt, uppställda under 2.9.1, kan även tillämpas för klinisk universitetsadjunkt. Alternativt ska den sökande:

- Ha avlagt en kandidatexamen, yrkesexamen eller motsvarande om minst 180 högskolepoäng.
- Visat skicklighet och omfattande erfarenhet inom en profession som är relevant för anställningen.

## **3 Bedömningsgrunder**

För varje rekrytering ska det i anställningsprofilen fastställas vilka bedömningsgrunder, inklusive de som angivits under rubrik 2, som ska gälla för bedömning av skicklighet och hur dessa ska vägas mot varandra. Bedömningsgrunderna ska väljas utifrån verksamhetsbehov och utgör utgångspunkter för urval. Nedan redovisas utgångspunkter för sådana bedömningsgrunder. Prövning av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den vetenskapliga skickligheten. Därutöver ska i tillämpliga fall andra bedömningsgrunder vägas in i prövningen.

### **3.1 Vetenskaplig skicklighet**

- Doktorsexamen eller motsvarande i relevant ämnesområde.
- Kvalitet och kvantitet i vetenskaplig produktion.
- Nationell och internationell spridning av forskningsresultat.

- Potential att driva och utveckla forskning i ämnet.

### **3.2 Pedagogisk skicklighet**

- Omfattning och utbildningsnivå.
- Erfarenhet av och kunskap om olika undervisningsformer, pedagogiska teorier samt metoder.
- Förmåga att planera, genomföra och utvärdera undervisning.
- Relevanta och aktuella kunskaper i det egna undervisningsämnet.
- Förmåga till reflektion och förnyelse.

### **3.3 Samverkanskompetens och professionskompetens**

- Professionskompetens med relevans för anställningen.
- Nationella eller internationella forskningskontakter som resulterat i vetenskaplig samproduktion.
- Erfarenhet av att verka i internationella forskningssammanhang.
- Förmåga att samverka med det omgivande samhället.
- Förmåga att informera om forskning och utvecklingsarbete.

### **3.4 Övriga bedömningsgrunder**

- Graden av skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal inom högskolan.
- Graden av administrativ skicklighet som är av betydelse med hänsyn till ämnesinnehåll och till de arbetsuppgifter som ingår i anställningen.
- Förmåga att erhålla externa forsknings- och utvecklingsmedel.

## **4 Befordran**

Befordran medges inom ramen för verksamhetens behov. Beslut om verksamhetsbehov fattas av akademichef. För befordran gäller samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid nyrekrytering till anställning, se rubrik 2 samt rubrik 3, eller annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen. Vid befordran följer nya förväntningar och arbetsuppgifter.

Befordran ska i normalfallet ske inom samma ämne som den ursprungliga anställningen, men kan ske från ett ämne till ett annat om det finns särskilda verksamhetsskäl och den sökande är behörig att anställas i det nya ämnet.

### **4.1 Befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor**

Den som har anställning som universitetsadjunkt kan befordras till universitetslektor. Befordran förutsätter att den som innehar anställning som universitetsadjunkt har den

behörighet som krävs för universitetslektor, och bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som Högskolan ställt upp för anställning som universitetslektor.

#### **4.2 Befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor**

Den som har anställning som biträdande universitetslektor ska befordras till universitetslektor om den som innehar anställning som biträdande universitetslektor har den behörighet som krävs för universitetslektor, och bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som Högskolan ställt upp för anställning som universitetslektor. Bedömningsgrunderna för befordran till universitetslektor ska framgå av ledigkungalörelsen för det biträdande universitetslektoratet.

#### **4.3 Befordran från universitetslektor till professor**

Den som har anställning som universitetslektor kan befordras till professor. Befordran förutsätter att den som innehar anställning som universitetslektor har den behörighet som krävs för professor, och bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som Högskolan ställt upp för anställning som professor.

#### **4.4 Befordran från forskande personal till universitetslektor eller professor**

Den som har anställning som forskare eller motsvarande kan befordras till universitetslektor eller professor, om den som innehar anställning som forskare eller motsvarande har den behörighet som krävs för universitetslektor respektive professor, och bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som Högskolan ställt upp för anställning som universitetslektor respektive professor.

## **5 Meritering**

Vid Högskolan i Gävle finns möjlighet att formellt meriteras genom att antas som docent eller utses till pedagogiskt meriterad respektive excellent lärare. I de fall där meritering medför ökade kostnader för verksamheten kan meritering endast medges om meriteringen tillstyrks av avdelningschef. Den som ansöker om att bli meriterad men som inte är anställd vid Högskolan i Gävle måste ha en etablerad anknytning till verksamheten vid Högskolan i Gävle.

### **5.1 Docent**

En docentur är en titel som i sig inte är förenad med någon anställning. Med titeln följer en skyldighet att bidra till Högskolan i Gävles forskarutbildning, ämnets forskning och utbildning, och Högskolans forskningsmiljö.

#### **5.1.1 Behörighet och bedömningsgrunder för docentur**

För att kunna bli antagen som docent ska den sökande ha:

- En vetenskaplig produktion av hög kvalitet och aktualitet som i kvantitativ mening väsentligt överstiger kraven för doktorsexamen. Som riktvärde bör den vetenskapliga produktionen motsvara minst två doktorsavhandlingar i det ämne som ansökan avser.
- Dokumenterad erfarenhet, skicklighet och självständighet som forskare.
- Nationella eller internationella forskningskontakter, dokumenterat genom deltagande i eller ledning av nationella eller internationella forskningsprojekt som resulterat i publikationer i välrenommerade publikationskanaler.
- Handlett arbeten på avancerad nivå eller forskarutbildningsnivå.
- Omfattande erfarenhet av pedagogisk verksamhet inklusive planering, utförande (undervisning och examination), utvärdering och utveckling av utbildning.
- Fullgjort högskolepedagogisk utbildning som motsvarar minst 5 veckors heltidsstudier eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper, och därutöver genomgått forskarhandledarutbildning med inslag av svenskt regelverk för forskarutbildning.
- Äskat forskningsmedel i konkurrens från nationella och/eller internationella anslagsgivare, antingen som medsökande eller huvudsökande.
- Innehaft uppdrag som granskare av vetenskapligt material, till exempel som referee för internationella tidskrifter.
- Samverkat med det omgivande samhället i syfte att nyttiggöra forskningsresultat.

## 5.2 Pedagogiskt meriterad respektive excellent lärare

Att bli utsedd till pedagogiskt meriterad lärare respektive excellent lärare baseras på pedagogisk meritering och är en titel som i sig inte är förenad med någon anställning. Pedagogisk meritering innebär en systematisering, sakkunniggranskning och dokumentation av pedagogiska meriter, som kan åberopas i de sammanhang där pedagogisk skicklighet ska styrkas. Med titeln följer en generell skyldighet att bidra till och utveckla Högskolan i Gävles pedagogiska verksamhet.

### 5.2.1 Behörighet och bedömningsgrunder för pedagogiskt meriterad lärare

För att bli utsedd till meriterad lärare ska den sökande uppfylla en behörighetsnivå samt ett antal bedömningskriterier. Den sökande ska ha:

- Högskolepedagogisk utbildning motsvarande minst 10 veckors heltidsstudier där den sökande ska ha visat kunskaper, färdigheter och förhållningssätt som grund för att arbeta professionellt som lärare inom högskolan inom sitt ämnesområde och för att medverka i högskoleutbildningens utveckling (i enlighet med Sveriges universitets- och högskoleförbunds (SUHF:s) *Rekommendationer om mål för behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning samt ömsesidigt erkännande*, 2016).
- Akademisk examen på grundnivå eller högre med relevans för det egna undervisningsfältet.
- Omfattande undervisningserfarenhet på högskolenivå (tre år heltid).
- Undervisningsskicklighet och engagemang för undervisningsuppdraget.
- Omsatt sitt ämne i en didaktisk praktik i planering, genomförande och uppföljning.

- Ett reflekterande förhållningssätt och ett högskolepedagogiskt perspektiv.

## **5.2.2 Behörighet och bedömningsgrunder för excellent lärare**

För att bli utsedd till excellent lärare ska den sökande uppfylla en behörighetsnivå samt ett antal bedömningskriterier. Den sökande ska ha:

- Högskolepedagogisk utbildning motsvarande minst 10 veckors heltidsstudier där den sökande ska ha visat kunskaper, färdigheter och förhållningssätt som grund för att arbeta professionellt som lärare inom högskolan inom sitt ämnesområde och för att medverka i högskoleutbildningens utveckling (i enlighet med Sveriges universitets- och högskoleförbunds (SUHF:s) *Rekommendationer om mål för behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning samt ömsesidigt erkännande*, 2016).
- Akademisk examen på (lägst) avancerad nivå med relevans för det egna undervisningsfältet.
- Omfattande undervisningserfarenhet på högskolenivå (tre år heltid).
- Undervisningsskicklighet och engagemang för undervisningsuppdraget.
- Omsatt sitt ämne i en didaktisk praktik i planering, genomförande och uppföljning.
- Ett reflekterande förhållningssätt och ett högskolepedagogiskt perspektiv.
- Utvecklat sin högskolepedagogiska verksamhet kvalitativt över tid (fem år heltid).
- Ett vetenskapligt förhållningssätt till undervisningsuppdraget samt kompetens inom det högskolepedagogiska området.
- Engagemang och skicklighet som pedagogisk ledare.

## **6 Rekryterings-, anställnings-, befodrings- och meriteringsprocess**

Se Rutin för rekryterings- och meriteringsprocessen för lärare vid Högskolan i Gävle för närmare bestämmelser kring processen för rekrytering, anställning, befodrning och meritering. Nedan anges övergripande vilka funktioner som har ansvar för processernas olika delar och de beslut som ingår.

### **6.1 Rekrytering**

#### **6.1.1 Bedömning av verksamhetsbehov**

Rekrytering ska göras mot bakgrund av ett verksamhetsbehov. Huruvida det finns ett behov beslutas av berörd akademichef.

#### **6.1.2 Beslut om att påbörja en rekryteringsprocess**

Beslut om att påbörja en rekryteringsprocess fattas av akademichef, eller den som akademichef delegerar beslutsmandat till, för samtliga anställningar utom för professor (inklusive gästprofessor och adjungerad professor). Beslut om att påbörja rekrytering av professor fattas av Rektor.

#### **6.1.3 Beredning och urval**

Vid Högskolan finns en anställningsnämnd (HIG-STYR 2015/80) som ansvarar för att bereda, behörighetspröva och göra urval i anställningsärenden för professorer (inklusive adjungerad professor, dock ej gästprofessor där behörighetsprövning redan är genomförd av ett annat lärosäte) och för universitetslektorer (inklusive adjungerad lektor, klinisk lektor och biträdande lektor, dock ej gästlektor där behörighetsprövning redan är genomförd av ett annat lärosäte och ej heller tillsättningar av vikarierande/visstidsanställda universitetslektorer). I beredningen ingår att inhämta utlåtande från sakkunniga, om inte sakkunniggranskning är uppenbart obehövligt för prövning av de(n) sökandes behörighet. Berörd avdelning lämnar förslag på minst två sakkunniga till anställningsnämndens handläggare. De sakkunniga ska vara särskilt förtrogna med anställningens ämnesområde, och inte vara jäviga gentemot någon av de sökande. Gruppen av sakkunniga ska helst bestå av både kvinnor och män (jmf. HF 4 kap. 6 §), minst två av dem ska vara verksamma vid annat lärosäte än Högskolan i Gävle och minst en av dem ska vara anställd vid ett svenskt lärosäte. Anställningsnämnden fastställer valet av sakkunniga efter ansökningstidens utgång. I beslutet ska jämställdhetsaspekter och eventuella jävförhållanden beaktas. Sakkunnigas uppdrag är att bedöma huruvida de sökande är behöriga till anställningen. Bedömningen ska göras utifrån de behörighetskrav och bedömningsgrunder som finns angivna i anställningsprofilen och i anställningsordningen. För universitetsadjunkt (inklusive olika former av adjunkter) görs beredning och urval vid berörd avdelning.

#### **6.1.4 Beslut om anställning**

För professorsanställningar lämnar anställningsnämnden ett skriftligt yttrande med förslag till Rektor, som fattar beslut om anställning. Anställningsavtalet undertecknas av avdelningschef.

För tillsvidareanställning av universitetslektor lämnar anställningsnämnden skriftligt yttrande med förslag till berörd akademichef. Akademichef, eller den som akademichef delegerar beslutmandat till, fattar beslut om anställning. Anställningsavtalet vid anställning av universitetslektor undertecknas av avdelningschef.

Vid andra anställningar som exempelvis visstidsanställning av universitetslektor och universitetsadjunkt (inklusive olika former av adjunkter) fattar avdelningschef beslut. Det sker genom undertecknande av anställningsavtal, vilket också utgör beslutsdokumentet.

## **6.2 Befordran**

### **6.2.1 Bedömning av verksamhetsbehov**

Befordran ska ske mot bakgrund av ett verksamhetsbehov. Huruvida det finns ett behov beslutas av berörd akademichef.

### **6.2.2 Beslut om att påbörja en befordringsprocess**

Beslut om att påbörja en befordringsprocess för lektorsbefattning fattas av berörd akademichef, eller av den som akademichef delegerar beslutmandat till. Beslut om att påbörja en befordringsprocess för professorsbefordran fattas av Rektor.

### **6.2.3 Beredning**

Anställningsnämnden ansvarar för att bereda och inhämta sakkunnigutlåtanden i samtliga befordringsärenden. Processen för sakkunnigförfarandet är densamma som under 6.1.3.

### **6.2.4 Beslut om befordran**

För befordran till professor lämnar anställningsnämnden ett skriftligt yttrande med förslag till Rektor. Rektor fattar beslut om befordran i enlighet med HF 4 kap. 13 §. Anställningsavtalet undertecknas av avdelningschef.

För befordran till lektorsanställningar lämnar anställningsnämnden skriftligt yttrande med förslag till berörd akademichef. Akademichefen, eller den som akademichefen delegerar beslutmandat till, fattar beslut om befordran. Anställningsavtalet undertecknas av avdelningschef.

## **6.3 Meritering**

### **6.3.1 Avdelningschefens tillstyrkande**

Om meriteringen medför ökade kostnader för verksamheten, ska påbörjandet av meriteringsprocessen tillstyrkas av avdelningschef innan processen påbörjas.

### **6.3.2 Beslut om att påbörja en meriteringsprocess**

Beslut om att påbörja en meriteringsprocess fattas av anställningsnämnden eller berörda utskott vid anställningsnämnden.

### **6.3.3 Beredning**

Anställningsnämnden eller berörda utskott vid anställningsnämnden ansvarar för att bereda och inhämta sakkunnigutlåtanden i samtliga meriteringsärenden.

### **6.3.4 Beslut om meritering**

För samtliga meriteringsärenden lämnar anställningsnämnden ett skriftligt yttrande med förslag till Rektor. Rektor fattar beslut om meritering.

## **6.4 Rekrytering av professor genom kallelse**

Kallelse innebär att en person utan föregående information om ledig anställning, nyanställs som professor. Kallelseförfarande kommer endast i fråga om såväl ämnesområdet som den som avses kallas bedöms vara av särskild strategisk betydelse för en viss verksamhet vid Högskolan.

Kallelseförfarande ska användas restriktivt och syftar till att underlätta och påskynda rekrytering av internationellt framstående forskare. Förfarande ska användas som ett verktyg för strategiska rekryteringar. Förfarande ska användas så att svenska universitet och



högskolor kan konkurrera med internationella lärosäten om mycket framstående personer som Högskolan annars skulle riskera att gå miste om vid ett alltför utdraget anställningsförfarande. Kallelseförfarandet bör också användas som ett strategiskt instrument för att uppnå en jämnare könsfördelning.

Endast den som uppfyller kraven för anställning som professor får kallas, se rubrik 2.

Ytterligare information om rekrytering av professor genom kallelse finns i Rutin för rekryterings- och meriteringsprocessen för lärare vid Högskolan i Gävle.

## 7 Övriga bestämmelser

### 7.1 Överklagande

Högskolan i Gävles beslut om anställning, med undantag av beslut om anställning som universitetslektor vid en befordran enligt HF 4 kap. 12 c §, får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan. Vidare får beslut enligt 4 kap. 13 § att avslå en ansökan om befordran överklagas till Överklagandenämnden för högskolan. Myndighetens yttrande till Överklagandenämnden avges av den som fattat beslut i ärendet, och i förekommande fall, efter yttrande från anställningsnämnden.

### 7.2 Att avbryta en rekryteringsprocess

När som helst under en rekryteringsprocess innan ett anställningsbeslut är fattat och innan Högskolan har meddelat en sökande om att vederbörande fått anställning kan en rekryteringsprocess avbrytas. Det sker genom beslut av rekryterande akademichef, eller av den som akademichef delegerar beslutmandat till, förutom vid rekrytering av professor då Rektor fattar beslutet om avbrytande.

### 7.3 Ändrad ämnes- eller områdesbenämning för anställning

Om särskilda verksamhetsskäl föreligger kan efter prövning en ämnes- eller områdesbenämning ändras. Akademichef bereder ärendet. Beslut om ändrad ämnes- eller områdesbenämning fattas av Rektor och får inte delegeras.

## 8 Ikraftträdande

Föreliggande anställningsordning ska gälla från och med den 1 januari 2020 och ersätta styrelsens beslut om Anställningsordning vid Högskolan i Gävle som togs den 14 december 2019, Dnr HIG-STYR 2018/127.

## **8.1 Övergångsbestämmelser**

Vid anställningsförfaranden som påbörjats före den 1 januari 2020 gäller bestämmelserna i Anställningsordning vid Högskolan i Gävle, Dnr HIG-STYR 2018/127.