



Diarienummer: GIH 2017/470
Datum: 2017-11-21
Författare: Marie-Louise Schüssler
Beslutat av: Högskolestyrelsen
Beslutsdatum: 2017-12-11
Giltighetstid: tillsvidare

Anställningsordning för lärare

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Inledning.....	4
1.1. Beredningsrådet för anställningsärenden	4
1.2. Lika villkor.....	4
1.3. Anställningskategorier	4
1.4. Anställningsform.....	5
1.5. Beslut i anställningsärenden.....	5
1.6. Information om ledig anställning	5
2. Anställningsförfarande adjunkt, lektor, biträdande lektor och professor.....	6
2.1. Behovsanalys och initiativ till rekrytering	6
2.2. Kravprofil och annons.....	6
2.3. Provföreläsning, intervju och referenser	6
2.4. Sakkunniga.....	7
2.5. Jäv	7
2.6. Beslut om anställning.....	7
2.7. Anställning genom kallelseförfarande	7
2.7.1. Professor	7
2.7.2. Adjungerad professor.....	8
2.7.3. Gästprofessor	8
3. Behörighet och bedömningsgrunder för lärare	9
3.1. Adjunkt	9
3.2. Lektor	9
3.3. Biträdande lektor.....	10
3.4. Professor	10
4. Befordran.....	11
4.1. Befordran av adjunkt till lektor	11
4.1.1. Krav för befordran till lektor	11
4.2. Befordran av biträdande lektor till lektor	12
4.2.1. Krav för befordran till lektor	12
4.3. Befordran av lektor till professor	13
4.3.1. Krav för befordran till professor	13
4.4. Överklagan.....	14
5. Övriga anställningskategorier.....	14
5.1. Adjungerad lärare; adjunkt eller lektor	14
5.2. Seniorforskare	15
5.3. Projektforskare	15

5.4.	Postdoktor	15
5.5.	Doktorand	16
5.6.	Amanuens och assistent	16
6.	Övriga bestämmelser	16
6.1.	Överklagande	16
6.2.	Avbrytande av anställningsförfarande	16

1. INLEDNING

Varje högskola ska reglera förfarandet vid anställning av lärare i en lokal anställningsordning (AO) enligt 2 kap. 2 § högskoleförordningen (1993:100). AO ska beslutas av högskolestyrelsen. Rektor kan i enskilda fall medge undantag från anställningsordningen. AO utgör ett verktyg för högskolan att kvalitetssäkra rekryteringsarbetet på högskolan.

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

1.1. Beredningsrådet för anställningsärenden

Rektor har beslutat att det vid GIH ska finnas ett *Beredningsråd för anställningsärenden* (BA). BA har i uppdrag att bereda ärenden om tillsvidareanställningar av professorer, lektorer och adjunkter samt tidsbegränsade anställningar överstigande 6 månader för dessa kategorier. BA har även i uppdrag att bereda anställningsärenden avseende adjungerade professorer, gästprofessorer och biträdande lektorer samt befordringsärenden. Övriga anställningsärenden handläggs inte av BA. BA kan även initiera rekryteringsärenden. Beredningsrådet för anställningsärendens övriga uppgifter samt sammansättning beslutas av rektor. Se vidare i arbetsordningen för beredningsrådet för anställningsärenden.

1.2. Lika villkor

GIH strävar efter en arbetsplats fri från diskriminering med lika möjligheter för alla. I BA bör kvinnor och män vara jämställt representerade. Om sakkunnigutlåtande inhämtas ska sakkunniga vara jämställt representerade om det inte finns synnerliga skäl. Vid GIH är en jämn könsfördelning minst 40 procent i en grupp. Om ett kön är underrepresenterat ska aktiva åtgärder vidtas i rekryteringsprocessen. Om en kvinna och en man som sökande har likvärdiga kvalifikationer ska den som tillhör det underrepresenterade könet komma främst i fråga.

1.3. Anställningskategorier

Vid GIH kan följande lärarkategorier anställas:

- professor
- adjungerad professor
- gästprofessor
- lektor
- biträdande lektor

- adjunkt
- adjungerad lärare (adjunkt eller lektor)

Andra anställningskategorier som kan anställas vid GIH är:

- seniorforskare
- projektforskare
- postdoktor
- doktorand, assistent och amanuens
- teknisk och administrativ personal (behandlas ej vidare i denna anställningsordning)

I enlighet med HF kan beslutas att en anställning som professor eller lektor ska vara förenad med en anställning vid en sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning.

1.4. Anställningsform

Huvudregeln för en anställning är tillsvidare. En anställning får dock tidsbegränsas i vissa fall om det inte är fråga om anställning som professor. GIH tillämpar provanställning vid tillsvidareanställningar förutom för professorer.

En professor kan anställas tidsbegränsat som adjungerad professor eller gästprofessor (HF 4 kap 11-12 §). En lektor, adjunkt, seniorforskare eller projektforskare får tidsbegränsas enligt lagen om anställningsskydd (LAS 5 §). Anställning som biträdande lektor, postdoktor, adjungerad lärare, doktorand samt assistent och amanuens är anställningar som alltid är tidsbegränsade. Biträdande lektor regleras i HF 4 kap 4 a § samt 12 a §, doktorand och amanuens regleras i HF 5 kap medan postdoktor och adjungerad lärare regleras i kollektivavtal. Se vidare i tabell 1, sid 17.

1.5. Beslut i anställningsärenden

Lärare anställs genom beslut av rektor. Beslut som rör anställning av professor får inte delegeras (HF 4 kap 13 §). För beslut i övriga anställningskategorier, se högskolans besluts- och delegationsordning.

1.6. Information om ledig anställning

Enligt 6 § i anställningsförordningen (1994:373) ska det ges information om ledig anställning så att de personer som är intresserade av anställningen kan anmäla det inom en viss angiven tid.

2. ANSTÄLLNINGSFÖRFARANDE ADJUNKT, LEKTOR, BITRÄDANDE LEKTOR OCH PROFESSOR

2.1. Behovsanalys och initiativ till rekrytering

Rekrytering av adjunkt, lektor, biträdande lektor eller professor sker utifrån kompetensförsörjningsstrategin och GIH:s strategiska rekryteringsbehov.

Initiativ till rekrytering kan tas av BA, prefekt, rektor och nämnder. Initiativtagaren ska inkomma med en skrivelse om rekrytering till BA.

Skrivelsen ska innehålla följande:

- anställningsform och ämnesområde som ska gälla för anställningen
- behovsmotiv i relation till undervisnings- och forskningsbehov, forsknings- och utbildningsstrategin samt omvärldsanalys
- finansieringsplan

När det gäller professorstjänster ska BA inhämta yttrande från FFN och GUN huruvida rekryteringen stämmer överens med GIH:s strategiska rekryteringsbehov.

BA gör en bedömning av om rekrytering bör ske och lämnar förslag på anställningsprofil till rektor för beslut.

2.2. Kravprofil och annons

BA utarbetar kravprofil och annons.

Kravprofilen/annonsen ska innehålla följande:

- ämnesområde för anställningen,
- de huvudsakliga arbetsuppgifterna,
- behörighetskraven,
- bedömningsgrunderna och deras relativa vikt samt,
- i förekommande fall en uppmaning för underrepresenterade grupper att söka anställningen.

2.3. Provföreläsning, intervju och referenser

Rekryteringsarbetet ska präglas av ett strukturerat tillvägagångssätt där intervju och referenser alltid genomförs om det inte är uppenbart obehövligt för prövning av skickligheten. Provföreläsning och provlektion kan ingå. BA kan även inhämta annat underlag som kan anses vara av värde för att bedöma de sökandes meriter.

2.4. Sakkunniga

Vid rekrytering av lektor och biträdande lektor ska två externa alternativt en extern och en intern sakkunnigbedömning av de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten. Vid rekrytering av professor (inbegripet adjungerad professor) ska två externa sakkunnigbedömningar av de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten enligt HF.

Kvinnor och män ska vara jämställt representerade bland de sakkunniga om det inte finns synnerliga skäl.

2.5. Jäv

Frågan om jäv ska beaktas i varje del av anställningsprocessen där jäv kan uppstå (Förvaltningslagen § 11-12).

2.6. Beslut om anställning

BA lämnar skriftligt förslag till rektor om den eller de sökande som främst bör komma i fråga för anställning samt ordningen dem emellan.

Rektor beslutar om anställning. Beslut om anställning av professor (inbegripet adjungerad professor och gästprofessor) får inte delegeras.

2.7. Anställning genom kallelseförfarande

2.7.1. Professor

Möjlighet finns att anställa professor genom kallelseförfarande såvida en sådan anställning är av särskild betydelse. Kallelseförfarandet innebär att anställningen inte utlyses och ska tillämpas restriktivt. Endast den som har behörighet att anställas som professor får anställas genom kallelse.

Initiativ till kallelseförfarande av professor kan tas av prefekt, rektor, nämnder eller BA.

En skrivelse om att anställa en professor genom kallelseförfarande ställs till BA. I skrivelsen ska skälen framgå varför anställningen är av särskild betydelse för GIH och hur det strategiska rekryteringsbehovet tillgodoses genom anställningen.

Efter eventuell sakkunnigprövning lämnar BA en rekommendation till rektor om att anställning av professor genom kallelseförfarande ska ske.

Rektor beslutar om anställning. Beslutet får inte delegeras.

2.7.2. Adjungerad professor

Adjungerad professor ska anställas tills vidare, 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 om anställningsskydd enligt HF 4 kap § 11.

Vid anställning av adjungerad professor tillämpas kallelseförfarande. Behörighetsvillkoren för adjungerad professor är detsamma för motsvarande kategori tillsvidareanställda lärare. Adjungerad professor ska ha sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet och ska tillföra en specifik kompetens inom ett ämnesområde.

Vid rekrytering av adjungerad professor ska sakkunnigbedömning av den sökandes skicklighet inhämtas, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten. De sakkunniga ska vara jämställt representerade av män och kvinnor. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl.

BA ska efter ansökningstidens utgång utse minst två externa sakkunniga som gör en skriftlig bedömning av den sökandes skicklighet i enlighet med aktuell anställningsprofil. BA fastställer tidpunkten när det skriftliga sakkunnigutlåtandet ska föreligga. Kvinnor och män ska vara jämställt representerade bland de sakkunniga om det inte finns synnerliga skäl.

Utifrån sakkunnigutlåtandena och annan inhämtad information sker prövningen av de sökandes skicklighet av BA.

BA lämnar skriftligt förslag till rektor om den eller de sökande som främst bör komma i fråga för anställning samt ordningen dem emellan.

Rektor beslutar om anställning. Beslutet får inte delegeras.

2.7.3. Gästprofessor

Gästprofessor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst fem år. I fråga om anställningen i övrigt gäller lagen om anställningsskydd enligt HF 4 kap § 12.

För att kunna komma ifråga för anställning som gästprofessor krävs att den sökande tidigare har bedömts som professorskompetent vid ett tidigare sakkunnigförfarande.

Vid anställning av gästprofessor tillämpar GIH kallelseförfarande.

Vid rekrytering av gästprofessor sker en bedömning av den sökandes skicklighet av BA. BA:s bedömning ska vara skriftligt dokumenterad.

Rektor fattar beslut om anställning. Beslutet får inte delegeras.

3. BEHÖRIGHET OCH BEDÖMNINGSGRUNDER FÖR LÄRARE

Inför varje nyanställning utformas behörighetskrav och bedömningsgrunder. Bedömningsgrunderna och hur de viktas emellan varandra är det instrument som används för att fastställa graden av skicklighet inför anställningen. Förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om forskning och utveckling ska också beaktas.

3.1. Adjunkt

Behörig att anställas som adjunkt är den som har avlagt examen från grundläggande högskoleutbildning och har avlagt magisterexamen inom för anställningen relevant ämnesområde samt har visat pedagogisk skicklighet.

Vid urvalet av behöriga sökande är genomgången högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande kunskaper förvärvat på annat sätt meriterande.

Ytterligare behörighetskrav som är sakligt motiverade kan tillkomma i samband med att BA fastställer anställningsprofilen, utöver vad som framgår av HF och föregående stycken. Praktisk yrkeserfarenhet och pedagogisk meritering är exempel på sådana behörighetsgrunder.

Som allmänt behörighetskrav gäller att ha förmåga att samarbeta samt den förmåga och lämplighet i övrigt som behövs för anställningen vilket bl a beskrivs i GIH:s medarbetarskapspolicy.

3.2. Lektor

I enlighet med HF 4 kap 4§ är behörighetskraven för anställning som lektor följande:

Behörig att anställas som lektor 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.

För behörighet att anställas som lektor gäller att den sökande visat den vetenskapliga och den pedagogiska skickligheten som krävs för anställningen.

Ytterligare behörighetskrav som är sakligt motiverade kan tillkomma i samband med att BA fastställer anställningsprofilen, utöver vad som framgår av HF och föregående stycken. Viss forskningsinriktning eller särskild pedagogisk meritering är exempel på sådana behörighetskrav.

Som allmänt behörighetskrav gäller att ha förmåga att samarbeta samt den förmåga och lämplighet i övrigt som behövs för anställningen, vilket bl a beskrivs i GIH:s medarbetarskapspolicy.

Vid urvalet av behöriga sökande är genomgången högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande kunskaper förvärvade på annat sätt meriterande.

3.3. Biträdande lektor

Biträdande lektor är en meriteringsanställning. Anställningen syftar till att ge möjlighet att utveckla självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som lektor. enligt 4 kap. 12 a § HF.

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

En biträdande lektor ska efter ansökan befordras till lektor om han eller hon har behörighet för en anställning som lektor och vid en prövning bedöms lämplig för en sådan anställning. En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som lektor. Se vidare under rubriken befordran.

Behörig att anställas som biträdande lektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma ifråga som har avlagt examen eller uppnått motsvarande vetenskaplig kompetens högst fem år före ansökningstidens utgång. Även den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande kompetens tidigare kan dock komma i fråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra liknande omständigheter.

Som allmänt behörighetskrav gäller att ha förmåga att samarbeta samt den förmåga och lämplighet i övrigt som behövs för anställningen, vilket bl a beskrivs i GIH:s medarbetarskapspolicy.

3.4. Professor

I enlighet med HF 4 kap 3 § är behörighetskraven för anställning som professor följande:

Behörig att anställas som professor är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet.

Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den vetenskapliga skickligheten.

Vetenskaplig skicklighet visas genom självständiga forskningsinsatser som i betydande grad överskrider vad som krävs för antagning till docent, såväl kvalitativt som kvantitativt. Även förmåga att bygga upp, leda och utveckla forskning samt ha erfarenhet av handledning av doktorander fram till disputation ska ingå som behörighetsgrunder. Detsamma gäller en god förmåga att kommunicera forskningsresultat.

Den pedagogiska skickligheten på professorsnivå ska ha visats genom undervisning på såväl grundnivå och avancerad nivå som på forskarnivå. Skickligheten ska vara väl dokumenterad.

Ytterligare behörighetskrav som är sakligt motiverade kan tillkomma i samband med att BA fastställer anställningsprofilen, utöver vad som framgår av HF och föregående stycken. Läkarexamen, viss forskningsinriktning och akademiskt ledarskap är exempel på sådana behörighetskrav.

Som allmänt behörighetskrav gäller att ha förmåga att samarbeta samt den förmåga och lämplighet i övrigt som behövs för anställningen, vilket bl a beskrivs i GIH:s medarbetarskaps- och ledarskapspolicy.

4. BEFORDRAN

4.1. Befordran av adjunkt till lektor

En adjunkt som är anställd tillsvidare kan efter ansökan befordras till en tillsvidareanställning som lektor om adjunkten har behörighet för en sådan anställning, se krav för befordran nedan.

Stor pedagogisk skicklighet och licentiatexamen kan i undantagsfall utgöra grund för befordran till lektor. Såvida befordran söks på denna grund ska det tydligt framgå av ansökan.

Ansökan om befordran till lektor ställs till BA. BA utser vid behov sakkunniga att granska den sökandes skicklighet. Kvinnor och män ska vara jämställt representerade som sakkunniga om inte synnerliga skäl talar emot detta.

Efter beredning lämnar BA förslag till rektor om befordran ska medges eller avslås samt motiven för detta.

Beslut eller avslag om befordran till lektor fattas av rektor. Beslutet får inte delegeras.

4.1.1. Krav för befordran till lektor

Den sökande ska ha följande meriter:

- doktorsexamen eller motsvarande vetenskaplig kompetens inom för anställningen relevant ämne,
- dokumenterad högskolepedagogisk utbildning,
- dokumenterad god pedagogisk skicklighet.

Om den sökande har licentiatexamen kan i undantagsfall befordran till lektor ske på följande grunder:

- uppvisad särskild pedagogisk skicklighet genom kvalitativt framstående insatser vad gäller utveckling och förnyelse av utbildningens innehåll, metoder och arbetssätt, vilka kommit att få bestående värde väl utöver vad som kan förväntas presteras inom ramen för en gängse lärargärning,

- uppvisad särskild skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal vid högskolan som ska motsvaras av framstående insatser utöver de som normalt faller inom vederbörandes ordinarie åligganden inom ramen för ett administrativt chefskap vid GIH,
- uppvisad särskild förmåga att samverka med det omgivande samhället, t.ex. genom väl vitsordad förtjänstfull samverkan inom nationella eller internationella samverkansprojekt eller inom information om forskning och utvecklingsarbete utöver vad som kan förväntas presteras inom ramen för aktuell befattning.

Som allmänt krav för befordran gäller att ha förmåga att samarbeta samt den förmåga och lämplighet i övrigt som behövs för anställningen, vilket bl a beskrivs i GIH:s medarbetarskapspolicy.

4.2. Befordran av biträdande lektor till lektor

En biträdande lektor ska efter ansökan befordras till lektor om han eller hon har behörighet för en anställning som lektor och vid en prövning bedöms lämplig för en sådan anställning. En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som lektor.

Ansökan om befordran till lektor ställs till BA. BA utser sakkunniga att granska den sökandes skicklighet. Kvinnor och män ska vara jämställt representerade som sakkunniga om inte synnerliga skäl talar emot detta.

Efter beredning lämnar BA förslag till rektor om befordran ska medges eller avslås samt motiven för detta.

Beslut eller avslag om befordran till lektor fattas av rektor. Beslutet får inte delegeras. Beslut om att avslå en befordran kan överklagas. Beslut om anställning som lektor vid befordran kan inte överklagas.

4.2.1. Krav för befordran till lektor

Den sökande ska ha följande meriter:

- För befordran ska sökande genom sin forskning vara etablerad i forskarsamhället, nationellt eller internationellt. I bedömningen ska hänsyn tas till det aktuella ämnets publiceringstraditioner.
- Den sökande ska bedömas att som universitetslektor ha förutsättningar att kunna initiera och självständigt driva forskning av hög vetenskaplig kvalitet samt kunna visa på betydande progression. De vetenskapliga meriterna ska vara dokumenterade så att såväl kvalitet som omfattning kan bedömas.
- Dokumenterad pedagogisk skicklighet. Den pedagogiska skickligheten bör visas genom undervisning såväl på grundnivå som på avancerad nivå samt vara väl dokumenterad.
- Dokumenterad högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng eller på annat sätt ha förvärvat motsvarande kunskaper.

Som allmänt krav för befordran gäller att ha förmåga att samarbeta samt den förmåga och lämplighet i övrigt som behövs för anställningen, vilket bl a beskrivs i GIH:s medarbetarskapspolicy.

4.3. Befordran av lektor till professor

För att befordran ska medges krävs att det utifrån verksamhetsperspektiv finns ett behov av en professorskompetens inom aktuellt ämnesområde och inriktning. Befordran från lektor till professor finns som en möjlighet vid GIH för de medarbetare som uppfyller kraven för befordran, det är dock inte en rättighet.

En lektor som är tillsvidareanställd vid GIH kan ansöka om befordran till professor. Ansökan ställs till BA.

BA gör en förfrågan till nämnderna om det strategiska rekryteringsbehovet inom aktuellt ämnesområde och inriktning. Nämnderna avger skriftligt en rekommendation till BA.

BA avger en skriftlig rekommendation till rektor.

Rektor fattar beslut om rekryteringsbehov finns.

Såvida rektor beslutat att rekryteringsbehov finns, handlägger BA befodringsärendet vidare.

BA utser två externa sakkunniga att granska den sökandes skicklighet såvida det inte är uppenbart obehövligt. Kvinnor och män ska vara jämställt representerade som sakkunniga om inte synnerliga skäl talar emot detta.

BA lämnar skriftligt förslag till rektor om befordran ska medges eller avslås samt motiven för detta.

Beslut eller avslag om befordran till professor fattas av rektor. Beslutet får inte delegeras.

4.3.1. Krav för befordran till professor

Vetenskaplig skicklighet

Den sökande ska uppfylla följande krav

- vara internationellt verksam som forskare,
- ha vetenskapliga publikationer av hög kvalitet publicerade i internationella tidskrifter med peer-review eller andra ansedda vetenskapliga publikationer inom aktuellt ämnesområde,
- ha visat hög grad av självständighet i forskningen som i betydande grad överstiger vad som krävs för docentkompetens, såväl kvalitativt som kvantitativt,
- ha pågående doktorandhandledning och forskningsverksamhet,
- ha byggt upp en forskningsverksamhet innefattande bl. a. doktorander, egna forskningsanslag erhållna i nationell och/eller internationell konkurrens från forskningsråd, stiftelser, näringsliv, etc.,
- som huvudhandledare ha handlett minst två doktorander till disputation,

- ha uppvisat skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal vid högskolan,
- ha uppvisat förmåga att samverka med det omgivande samhället.

Den sökande bör även ha uppvisat administrativ skicklighet.

Pedagogisk skicklighet

Den sökande ska uppfylla följande krav:

- ha pedagogisk erfarenhet från olika undervisningsformer inom grund-, avancerad och forskarutbildningsnivå. Den pedagogiska skickligheten ska ha visats genom undervisning av hög kvalitet och betydande omfattning.
- uppvisa dokumenterat ansvar för och självständig uppläggning av kurs och utveckling av undervisning inom grund- och forskarutbildning,
- påvisa skicklighet avseende såväl planering, genomförande och utvärdering av undervisning som handledning och examination i sin pedagogiska meritportfölj,
- uppvisa dokumenterad erfarenhet av individuell handledning av självständiga arbeten,
- ha forskarhandledarutbildning
- ha högskolepedagogisk utbildning

Som allmänt krav för befordran gäller att ha förmåga att samarbeta samt den förmåga och lämplighet i övrigt som behövs för anställningen, vilket bl a beskrivs i GIH:s medarbetarskaps- och ledarskapspolicy.

4.4. Överklagan

Beslut om befordran kan inte överklagas.

5. ÖVRIGA ANSTÄLLNINGSKATEGORIER

5.1. Adjungerad lärare; adjunkt eller lektor

GIH kan anställa adjungerade lärare. Normalt ska anställningen omfatta 20 % enligt centralt avtal mellan Arbetsgivarverket, SACO-S, OFR-S och SEKO. Arbetstagaren ska ha sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn. Syftet med en adjungerad anställning är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamhetens och som är nödvändig för en utbildning av hög kvalitet. En adjungerad lärare ska anställas tillsvidare, dock längst i två år. Anställningen får förnyas.

Som allmänt behörighetskrav gäller att ha förmåga att samarbeta samt den förmåga och lämplighet i övrigt som behövs för anställningen, vilket bl a beskrivs i GIH:s medarbetarskapspolicy.

Rektor fattar beslut om anställning. Beslutet får delegeras, se högskolans besluts- och delegationsordning.

5.2. Seniorforskare

En professor kan i samband med pension anställas som seniorforskare och tidsbegränsas enligt lagen om anställningsskydd. Anställningen ska vara mycket väl motiverad utifrån verksamhetens behov. En anställd seniorforskare omfattas inte av Villkorsavtalet eller Statens tjänstegrupplivförsäkring (TGL-S) och ingår inte i lönrevisioner.

Som allmänt behörighetskrav gäller att ha förmåga att samarbeta samt den förmåga och lämplighet i övrigt som behövs för anställningen, vilket bl a beskrivs i GIH:s medarbetarskaps- och ledarskapspolicy.

Initiativ till att rekrytera seniorforskare tas av FFN.

Rektor fattar beslut om anställning. Beslutet får delegeras, se högskolans besluts- och delegationsordning.

5.3. Projektforskare

Vid anställning som projektforskare ska arbetsuppgifterna i huvudsak vara inriktade mot forskning, men kan även innefatta undervisning. Behörig att anställas som projektforskare är den som har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens. Anställningen förutsätter beviljad forskningsfinansiering. Anställningen bör vara 100 % externfinansierad. Forskare som ska undervisa eller handleda ska ha relevant högskolepedagogisk utbildning.

Som allmänt behörighetskrav gäller att ha förmåga att samarbeta samt den förmåga och lämplighet i övrigt som behövs för anställningen, vilket bl a beskrivs i GIH:s medarbetarskapspolicy.

Anställningen tidsbegränsas i enlighet med lagen om anställningsskydd (LAS).

Rektor fattar beslut om anställning. Beslutet får delegeras, se högskolans besluts- och delegationsordning.

5.4. Postdoktor

Behörig att anställas som postdoktor är den som har avlagt doktorsexamen och som har avlagt sin doktorsexamen högst tre år före ansökningstidens utgång, såvida inte särskilda skäl finns. En postdoktor får anställas tillsvidare dock längst två år. Övriga villkor gällande anställning som postdoktor regleras i det centrala kollektivavtalet om tidsbegränsad anställning som postdoktor daterat 2008-09-04.

En anställning som postdoktor ska normalt sett omfatta 100 %.

Initiativ till att rekrytera postdoktor tas av FFN i dialog med prefekt och rektor.

Som allmänt behörighetskrav gäller att ha förmåga att samarbeta samt den förmåga och lämplighet i övrigt som behövs för anställningen, vilket bl a beskrivs i GIH:s medarbetarskapspolicy

Rektor fattar beslut om anställning. Beslutet får delegeras, se högskolans besluts- och delegationsordning.

5.5. Doktorand

Bara den som antas eller redan har antagits till en forskarutbildning vid en högskola får anställas som doktorand. Urval bland sökande ska göras med hänsyn till deras förmåga att tillgodogöra sig utbildningen. Anställning av doktorand följer reglerna i HF 5 kap.

Initiativ till att rekrytera doktorand tas av FFN i dialog med rektor.

Rektor fattar beslut om anställning. Beslutet får inte delegeras.

5.6. Amanuens och assistent

GIH kan anställa amanuens enligt reglerna i HF 5 kap. Behörig att anställas som amanuens är den som är antagen till utbildning på grundnivå eller avancerad nivå. Doktorander som får utbildningsbidrag (externfinansierade) kan anställas som assistent på maximalt 20 % av heltidsanställning (HF 5 kap).

Som allmänt behörighetskrav gäller att ha förmåga att samarbeta samt den förmåga och lämplighet i övrigt som behövs för anställningen, vilket bl a beskrivs i GIH:s medarbetarskapspolicy.

Rektor fattar beslut om anställning. Beslutet får inte delegeras.

6. ÖVRIGA BESTÄMMELSER

6.1. Överklagande

Beslut som rör anställning vid en högskola, med undantag av anställning som doktorand, får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan, HF 12 kap, 2§.

6.2. Avbrytande av anställningsförfarande

Möjlighet finns att avbryta ett anställningsförfarande. Beslut om avbrytande av anställningsförfarandet fattas av samma instans som har fattat beslutet om anställningen. Ett sådant beslut får inte överklagas (21 § i anställningsförordningen).

Tabell

Tabellen visar vilka anställningsgrunder som är tillämpliga för olika akademiska befattningar.

	Professor	Adjungerad professor	Gästprofessor	Seniorforskar e	Lektor	Biträdande lektor	Adjunkt	Adjungerad lärare; adjunkt eller lektor	Tidsbegränsat anställd lärare (ej professor)		Projektforskare	Postdoktor	Doktorand	Assistent och amanuens
<u>Anställningsgrund</u>														
Tillsvidareanställning	X				X		X				X			
LAS 5 § p1 (Alva)					X		X		X		X			
LAS 5 § p2 (Vikariat)					X		X		X		X			
LAS 5 § p3 (När at fyllt 67 år)				X	X		X		X		X			
LAS 6 § (Provanställning)					X		X				X			
Hf 4 kap, 11 § (adjungerad professor)		X												
Hf 4 kap 11 § (gästprofessor)			X											
Hf 4 kap 4a och 12 a § (biträdande lektor)						X								
Hf 5 kap (doktorand)													X	
Hf 5 kap (amanuens)														X
Centralt kollektivavtal (adjungerad lärare)								X						
Centralt kollektivavtal (postdoktor)												X		