



Anställningsordning vid Mälardalens högskola

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
1.1 Mål och strategier	3
1.2 Strategisk kompetensförsörjning	3
2. Grundläggande bestämmelser och riktlinjer.....	4
2.1 Myndighetsutövning vid beslut om anställning	4
2.2 Anställningsordningens status	4
2.3. Anställningsordningens plats i organisationen	4
3. En akademisk karriärväg.....	4
4. Kategorier av lärare	5
5. Jäv i samband med anställning.....	6
6. Jämställdhet och diskriminering.....	6
7. Information om lediga anställningar och beslut om anställning.....	6
8. Rekryteringsprocessen	7
9. Överklagande.....	8
10. Saklig grund	8
10.1 Sakkunniga.....	9
10.2 Definition av behörighetskrav och bedömningsgrunder	9
10.3 Vetenskaplig/konstnärlig skicklighet.....	10
10.4 Pedagogisk skicklighet	10
10.5 Samverkansskicklighet.....	10
10.6 Administrativ skicklighet	10
10.7 Ledningsskicklighet.....	10
10.8 Personliga egenskaper.....	10
10.9 Beslut om anställning	11
10.10 Avbrytande av rekrytering.....	11
11. Läraranställningar.....	11
11.1 Professor.....	11
11.2 Kallelse av professor.....	13
11.3 Adjungerad professor.....	13
11.4 Gästprofessor	14
11.5 Seniorprofessor	14
11.6 Universitetslektor	14
11.7 Adjungerad universitetslektor.....	15
11.8 Biträdande universitetslektor.....	16
11.9 Universitetsadjunkt	17

11.10 Adjungerad universitetsadjunkt	17
12. Befordran av lärare.....	18
12.1 Befordran till professor	18
12.2 Befordran till universitetslektor	18
12.3 Befordran till universitetslektor på alternativa grunder	19
13. Övriga akademiska meriteringsanställningar	19
13.1 Postdoktor	19
13.2 Doktorand/forskarstuderande	20
14. Övergångsbestämmelser	20
14.1 Biträdande professor.....	20
14.2 Forskarassistent.....	20
15. Ikraftträdande	20
Bilaga 1 Anställning av lärare	21

1. Inledning

Enligt 2 kap. 2§ Högskoleförordningen (HF) ska styrelsen besluta om en anställningsordning. I Mälardalens högskolas (MDH) anställningsordning samlas de regler om anställning av och befordran till lärare som styrelsen har beslutat gälla. Rektor kan i enskilda fall efter yttrande medge undantag från föreskrifterna.

1.1 Mål och strategier

MDH har som vision att vara en progressiv och samverkande högskola där vi tillsammans formar en hållbar framtid. Dessa perspektiv innebär att MDH vill att medarbetare och processer kring anställning ska vara nytänkande, flexibla, samverkande och hållbara. Inom MDH finns ett nära och ömsesidigt samspel mellan utbildning och forskning. Ett krav är att forskning inom alla kollegier utgör forskningsbas för utbildningar på alla nivåer. De bästa forskarna förväntas också vara utmärkta och motiverade lärare som stimulerar studenternas lärande och inspirerar med sin passion för sitt ämne och för omgivande samhälle. MDH:s lärare hämtar kunskap från forskning inom olika ämnen och ämnesdidaktiken och genom samverkan inom och utom lärosätet för att inspirera och ge relevant och hållbar utbildning. En majoritet av MDH:s lärare ska vara disputerade och inom varje område för examen ska det finnas minst en excellent lärare. Flertalet av lärarna ska vara aktiva forskare och tillhöra en forskande miljö.

Rekrytering och kompetensutveckling sker i en allt mer konkurrensutsatt sektor och ett framgångsrikt arbete med detta är en förutsättning för hög kvalitet i verksamheten på såväl kort som på lång sikt. MDH strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare genom att behålla och säkra befintlig kompetens, motivera och utveckla medarbetarna och förnya verksamheten. Genom ett strategiskt kompetensförsörjningsarbete kan MDH stå väl rustad. En av utmaningarna är att långsiktigt rekrytera medarbetare inom för MDH centrala kompetensområden, i hård konkurrens med andra lärosäten och arbetsgivare. MDH ser i enlighet med visionen ett värde i rörlighet mellan akademi, privat och offentlig sektor och betonar värdet av samarbete internationellt och nationellt mellan lärosäten och omgivande samhälle.

1.2 Strategisk kompetensförsörjning

Rekrytering ska ske utifrån verksamhetens strategiska kompetensförsörjningsplan. Den strategiska kompetensförsörjningsplanen ska vara långsiktig och ta hänsyn till verksamhetens behov. Att rekrytera, behålla och utveckla medarbetarna blir verktyg för att uppnå planen. Möjligheten att utvecklas och göra karriär är viktigt för många lärare och många gånger en förutsättning för att behålla kompetenta medarbetare.

2. Grundläggande bestämmelser och riktlinjer

Regeringsformen 12 kap 5 § - Särskilda bestämmelser om statligt anställda

/../ Vid beslut om statliga anställningar ska avseende endast fästas vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.

Lag om offentlig anställning 4 §

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.

2.1 Myndighetsutövning vid beslut om anställning

Att anställa någon inom staten är myndighetsutövning. Förfarandet vid rekrytering regleras främst i anställningsförordningen, AF. För att säkerställa att rekryteringen till en statlig befattning är sakligt grundad så finns möjligheten att låta en extern instans avgöra saken. Ett anställningsbeslut kan därför överklagas och den prövande instansen är Överklagandenämnden för högskolan (ÖNH).

2.2 Anställningsordningens status

Vid varje universitet och högskola ska styrelsen fatta beslut om en anställningsordning, enligt högskoleförordningen 2 kap 2 § p 9. Undantag från behörighetskrav eller annat kan endast göras i de fall när den möjligheten finns angiven.

2.3. Anställningsordningens plats i organisationen

MDH har en gemensam fakultetsnämnd och fyra akademier. Akademierna har ett tydligt delegerat linjeansvar. Anställningsordningen fastställs av styrelsen. Fakultetsnämnden kan efter förslag från akademi fastställa tilläggsbestämmelser vid anställning eller befordran. Tilläggskraven får ej understiga de av styrelsen fastställda kriterierna. Rektor kan avvika från uppställda kriterier vid synnerliga skäl.

Fakultetsnämnden tillsätter rekryteringskommitténs ordföranden. Vidare ska rekryterande akademi, studentrepresentant och HR vara ledamöter av rekryteringskommittén. Rekryteringskommitténs uppgift är att kvalitetssäkra rekryteringen av lärare utifrån uppställda behörighetskrav och bedömningsgrunder.

3. En akademisk karriärväg

Syftet med en akademisk karriärväg, som knyter an till det internationellt etablerade begreppet "tenure track", är att rekrytera disputerade tidigt i karriären till anställningar som lärare vid MDH och ge dem förutsättningar att långsiktigt utveckla excellens inom områdena forskning, utbildning och samverkan. I karriärvägen ingår anställningarna biträdande universitetslektor, universitetslektor och professor.

Karriärvägen inleds med en utlyst tidsbegränsad anställning som biträdande universitetslektor för vilken det krävs doktorexamen eller motsvarande vetenskaplig kompetens. En biträdande universitetslektor har rätt att ansöka om att bli prövad för befordran till universitetslektor. Befordran innebär en tillsvidareanställning som universitetslektor. En sådan anställning kan, om

behov enligt anställningsordningens regler finns, liksom den behörighet som fastställs, även befordras till professor.

Anställningar som universitetslektor och professor utlyses även separat.

4. Kategorier av lärare

Högskolelagen 3 kap 1 §

I en lärares arbetsuppgifter får det ingå att ha hand om 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.

Högskolelagen 3 kap 2 §

För utbildning och forskning ska det finnas professorer och lektorer anställda som lärare vid högskolorna. Anställningen som professor är den främsta anställningen som lärare.

Högskolelagen 3 kap 6 §

Om inte någonting annat följer av föreskrifter som meddelas av regeringen, bestämmer varje högskola själv vilka kategorier av lärare utöver professor och lektor som skall anställas där, samt om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som skall gälla vid anställning av sådana lärare.

Läraryrken som används vid högskolan ska fastställas i anställningsordningen. Bestämmelserna i högskolelagens tredje kapitel kompletteras med högskoleförordningens fjärde kapitel om lärare. Där förtydligas vissa befattningar, behörighetskrav, bedömningsgrunder och förfarande vid rekrytering. Utgångspunkten är att anställningar som avser utbildning och forskning ska vara läraryrken. Omfattningen av de olika arbetsuppgifterna kan variera över tid och fördelningen fastställs av högskolan.

Vid MDH används följande läraryrken:

Professor

Adjungerad professor

Gästprofessor

Universitetslektor

Adjungerad universitetslektor

Biträdande universitetslektor

Universitetsadjunkt

Adjungerad universitetsadjunkt

5. Jäv i samband med anställning

Förvaltningslagen - Jäv

17 § Den som är jävig får inte ta del i handläggningen av ärendet och inte heller närvara när ärendet avgörs.

18 § Den som känner till en omständighet som kan göra honom eller henne till jävig ska omedelbart anmäla det till myndigheten.

Jävsituationer får inte förekomma. Frågan om jäv ska beaktas i varje del av anställningsprocessen där jäv kan uppstå. Riktlinjer kring jävsregler finns i särskilt dokument.

6. Jämställdhet och diskriminering

MDH tillämpar ett arbets sätt där perspektiv på jämställdhet och lika villkor integreras i hela processen för rekrytering och befordran av lärare. Lärosätet ser det framför allt som en kvalitetsfråga. Att vara medveten om hur skicklighet och kompetens definieras och beskrivs kan vara ett steg att säkerställa att den skickligaste och den som är bäst lämpad anställs. Arbetsgivaren ska verka för en jämn könsfördelning inom olika delar av organisationen. Med jämn könsfördelning avses minst 40 procent inom en viss kategori av arbetstagare vid arbetsplatsen. Vid lika kvalifikationer eller i det närmaste lika kvalifikationer kan arbetsgivaren beakta vem av de sökande som tillhör det underrepresenterade könet.

När det gäller diskriminering är det inte nödvändigtvis anställningsbeslutet som överklagas. Det kan också vara hur man har blivit behandlad under rekryteringsprocessen. Möjligheten att anmäla ett lärosäte för brott mot diskrimineringslagen kvarstår i två år efter att beslutet vunnit laga kraft.

7. Information om lediga anställningar och beslut om anställning

Anställningsförordningen 6 § - information om ledig anställning

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

Ledigungörelsen ska publiceras offentligt. Vidare ska information publiceras på högskolans hemsida samt anslås på högskolans officiella anslagstavlur i Eskilstuna och Västerås. Andra annonskanaler fastställs mellan berörd akademi och HR-sektionen inför varje annonseringstillfälle. Internationell annonsering ska övervägas, där så är motiverat. Ansökningstiden bör i normalfallet vara minst tre veckor för en lärare. Information om ledig anställning kan lämnas under kortare tid om det är påkallat av verksamhetsskäl.

Anställning som adjungerad lärare och gästprofessor får, oavsett anställningens längd, ske utan information.

Information om ledig anställning behöver inte lämnas vid anställning av professor genom kallelse.

Anställningsförfordningen 7 § - information om beslut att anställa

Information om myndighetens beslut om anställning skall lämnas på myndighetens anslagstavla. Första stycket behöver inte tillämpas vid anställning som beräknas vara högst sex månader.

Skyldigheten att informera om ett anställningsbeslut gäller alltid, utom när anställningen är kortare än sex månader. Möjligheten att överklaga ett anställningsbeslut löper under tre veckor från att beslutet har anslagits på högskolans anslagstavla. Anslås ej beslutet upphör heller inte möjligheten att överklaga.

Beslut om anställning av professor, adjungerad professor och gästprofessor samt befordran till professor fattas av rektor efter förslag av rekryteringskommittén.

Beslut i ärenden om anställning av universitetslektor, adjungerad universitetslektor, biträdande universitetslektor, universitetsadjunkt, adjungerad universitetsadjunkt, timplärare samt befordran till universitetslektor får delegeras i enlighet med högskolans arbetsordning.

5 § LAS

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

- 1. för allmän visstidsanställning,*
- 2. för vikariat,*
- 3. för säsongsarbete, och*

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. (SFS 2007:391)

6 § 1 st. LAS

Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader. (SFS 1994:1685)

Rekrytering till tidsbegränsad anställning ska ske med omsorg, mot bakgrund av den rätt till tillsvidareanställning som kan uppkomma vid upprepad tidsbegränsad anställning.

Vid tillsättning av anställningar som omfattar högst två år för vikariat eller allmän visstidsanställning får ett förenklat anställningsförfarande tillämpas, innebärande att sakkunnigbedömning kan uteslutas.

Den som ansvarar för anställningen ska tillse att en tidsbegränsad anställning som lärare inte pågår så länge att den enligt LAS övergår i en tillsvidareanställning utan att ha utlysts och tillsatts efter sakkunnigförfarande. Om så ändå sker ska rekryteringskommitté/motsvarande bedöma om personen uppfyller behörighetskraven för anställningen.

8. Rekryteringsprocessen

Vid rekrytering av lärare ska det finnas en genomtänkt behovsanalys kopplad till högskolans strategiska mål konkretiserad i kompetensförsörjningsplanen. I syfte att stärka forskningsanknytningen av utbildningen ska ökad vetenskaplig skicklighet hos lärarna eftersträvas i samband med rekrytering.

Initiativ till att inleda ett anställningsförfarande tas av akademichef eller den som i fastställd delegation har initiativrätt.

Vid anställning av befattningar som omfattas av anställningsordningen ska en kravprofil utarbetas. Kravprofilen ligger till grund för den fortsatta rekryteringsprocessen och är rekryterings styrdokument. Kravprofilen ska innehålla ämnesområdet för anställningen, de huvudsakliga arbetsuppgifterna, behörighetskraven, bedömningsgrunderna samt övriga omständigheter som är av betydelse för anställningen.

Ämnesområdet för en anställning som professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor eller universitetsadjunkt får inte ändras så länge en och samma person innehar den aktuella anställningen. Detta gäller även vid befordran. Beslut om undantag fattas av fakultetsnämnden.

Innan en anställning som biträdande universitetslektor utlyses ska fakultetsnämnden besluta om anställningens längd samt vilka kriterier som ska användas vid prövningen av en ansökan om befordran till universitetslektor och när en sådan ansökan senast ska vara inlämnad. Respektive akademi ansvarar för framtagande av förslag och har initiativrätten när det gäller anställning i inledningsskedet.

En jämn representation av kvinnor och män ska eftersträvas i rekryteringsarbetet. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl. Vid rekrytering av professor, adjungerad professor och gästprofessor ingår rekryteringskommitténs ordförande, akademichef, studeranderepresentant och HR-sektionen samt representanter från akademien i rekryteringskommittén. Vid rekrytering av universitetslektor samt biträdande universitetslektor kan akademichef delegera till avdelningschef att ingå i rekryteringskommittén. Hänsyn måste dock tas till att majoriteten av ledamöter vid förslag till beslut, enligt högskolelagen 2 kap 6 §, ska vara personer med vetenskaplig kompetens.

Rekryteringskommittén ska föreslå den sökande som främst bör komma ifråga för anställning. Rekryteringskommittén ska redovisa sin bedömning av de föreslagna sökanden i förhållande till de kriterier som gäller för anställningen. Redovisningen ska omfatta skickligheten beträffande varje bedömningsgrund för sig och vid en sammanvägning av bedömningsgrunderna.

Av förslaget ska framgå hur såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet har beaktats samt övrigt fastställda krav och bedömningsgrunder.

9. Överklagande

Av 12 kap 2 § HF framgår att beslut om anställning vid en högskola, med undantag av anställning som doktorand samt befordran av biträdande universitetslektor, får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan. Även avslag på en ansökan om befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor får överklagas.

10. Saklig grund

Regeringsformen, som är en av våra fyra grundlagar, reglerar bland annat tillsättning av anställningar inom staten. I 12 kap 5 § sägs att "vid beslut om statliga anställningar ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet". Lagen om offentlig anställning förtydligar att skicklighet skall sättas främst. Bedömningen av en kandidats skicklighet skall alltså vara saklig och dokumenteras. Därför kan till exempel inte anonyma referenser eller skicklighet som ej kan kopplas till kravprofilen beaktas eftersom sakligheten inte kan bedömas av en objektiv part som överklagandenämnden. Personliga egenskaper kan mycket väl bedömas som en del i skickligheten men behöver som i andra bedömningsgrunder vara sakliga och dokumenterade.

10.1 Sakkunniga

Högskoleförordningen 4 kap

Sakkunnigbedömning

6 § Vid anställning av en professor (inbegripet adjungerad professor) ska sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten. 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. Förordning (2010:1064).

I normalfallet vid tillsättning av disputerade lärare fastställer ordförandena i rekryteringskommittén val av två sakkunniga, efter förslag från ansvarig chef. Rekryteringskommitténs ordförande gör därefter en prövning av jäv. Vid osäkerhet i bedömningen skall HR-sektionen tillfrågas.

Om en bedömning hämtas in från två eller flera personer ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl. Skälen till avvikelser från jämställd representation ska dokumenteras. Fakultetsnämnden ska klargöra vilka uppgifter som åligger de sakkunniga. I förekommande fall kan högskolan även begära in ytterligare utlåtanden. Exempel på ett sådant fall är när sakkunnigas utlåtanden skiljer sig åt i bedömning och rangordning av kandidaterna.

De sakkunniga ska normalt ha docentkompetens i ämnet som ska prövas. Vid anställning av professor ska den sakkunnige själv ha professorskompetens. Undantag kan göras om det finns särskilda skäl.

10.2 Definition av behörighetskrav och bedömningsgrunder

Behörighetskrav finns dels reglerade i högskoleförordningen, dels beslutas av högskolan. Det kan vara grundläggande behörighet för befattningen men även specifikt för en utlysning. Gemensamt är att det är ett minimum för att en kandidat ska kunna anställas på befattningen. Därefter sker en bedömning av graden av skicklighet.

För läraranställningar utformas behörighetskrav. Med detta avses särskilda krav som en sökande måste uppfylla för att kunna anställas. Utöver de behörighetskrav som framgår av högskoleförordningen kan högskolan i kravprofilen för anställningen ange ytterligare behörighetskrav.

Utöver behörighetskraven finns bedömningsgrunder. Dessa bedömningsgrunder kan dels avse hur väl en sökande uppfyllt ett nödvändigt krav, till exempel den vetenskapliga kvaliteten på en doktorsavhandling, dels avse meriter som inte är nödvändiga för anställningen men som ger den sökande ett försteg vid rangordningen av de sökande. En doktorexamen kan således vara ett behörighetskrav samtidigt som kvaliteten på doktorsavhandlingen kan vara en bedömningsgrund.

En bedömningsgrund är ett urvalsinstrument och används för att fälla avgörandet mellan behöriga sökande. Exempel på bedömningsgrunder, utöver vetenskaplig och pedagogisk skicklighet, kan vara graden av administrativ skicklighet och förmåga att samverka med det omgivande samhället. Vilka bedömningsgrunder som ska beaktas beror på den specifika anställningen.

10.3 Vetenskaplig/konstnärlig skicklighet

Med vetenskaplig skicklighet avses självständiga forskningsinsatser, förmåga att planera och leda forskning samt förmåga att kommunicera med det omgivande samhället. Vetenskaplig skicklighet visas genom egen forskning som resulterat i vetenskaplig publicering, genom planering och ledning av forskning och forskarutbildning samt förmåga att erhålla forskningsanslag. Vetenskaplig skicklighet kan därutöver visas genom förmåga att i forskning uppnå resultat genom samverkan med andra och genom förmåga att kommunicera och samverka kring resultatet av forskningen. Med konstnärlig skicklighet avses framstående konstnärliga meriter från verksamhet och praktik inom de konstnärliga fälten samt förmåga till konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete.

10.4 Pedagogisk skicklighet

Pedagogisk skicklighet avser utbildningsmeritering och i första hand ska kvaliteten beaktas. Pedagogisk skicklighet innebär att läraren, utifrån givna mål och ramar, genom kontinuerlig utveckling av undervisning och egen kompetens, på bästa sätt stödjer och underlättar studenters lärande. Den pedagogiska skickligheten avspeglas i akademisk undervisning, lärarens kompetens med avseende på samverkan, helhetssyn och bidrag till högskolepedagogisk utveckling.

Prövning av pedagogisk skicklighet ska avse såväl planering, genomförande och utvärdering av undervisning som handledning och examination. Den pedagogiska skickligheten ska vara väl dokumenterad och på ett sådant sätt att även kvaliteten kan bedömas.

10.5 Samverkansskicklighet

Skicklighet i samverkan avser förmågan att skapa en ömsesidig nytta mellan högskolan och det omgivande samhället, med såväl offentliga aktörer som näringsliv på både lokal, nationell och internationell nivå. Meriter i samverkan ska vara dokumenterade och kopplas till forskning och utbildning och hänsyn ska även tas till egen reflektion och tankar om utveckling.

10.6 Administrativ skicklighet

Administrativ skicklighet visas bland annat genom förmåga att planera, organisera och prioritera arbetet på ett effektivt och för ändamålet anpassat sätt samt genom förmåga att ange och hålla tidsramar. Till skickligheten räknas övergripande verksamhetsplanering samt förmåga att hantera resurser på ett sätt som speglar verksamhetens prioriteringar liksom förmåga att arbeta strukturerat och utifrån en medvetenhet om mål och kvalitet.

10.7 Ledningsskicklighet

Ledningsskicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär eller kan komma att innebära arbetsledning, det vill säga ansvar för ledning av verksamhet och/eller personal. Ledningsskicklighet visas genom förmåga att leda verksamhet och personal, fatta beslut, ta ansvar samt motivera och förse andra med de förutsättningar som krävs för att effektivt nå gemensamma mål. Förmåga att samordna gruppen såväl som att bidra till att skapa engagemang, delaktighet och arbetsglädje samt förmåga att hantera konflikter utgör ytterligare exempel på visad skicklighet.

10.8 Personliga egenskaper

För samtliga anställningar vid högskolan krävs att den sökande har de personliga egenskaper som behövs för att fullgöra anställningen. Alla anställda förväntas samarbeta och bemöta kollegor och studenter med respekt, ta ansvar för verksamheten och de egna arbetsuppgifterna samt bidra till en god arbetsmiljö. I vissa fall krävs specifika egenskaper som noggrannhet, god kommunikativ förmåga mm. Det är i dessa fall viktigt att precisera vilka egenskaper som ligger till grund för bedömningarna.

10.9 Beslut om anställning

Beslut i anställningsärende gällande lärare fattas av akademichef utom när det gäller anställning av professor, då rektor fattar beslut. Beslut ska anslås på högskolans anslagstavla. Beslut vinner laga kraft tre veckor efter att det anslagits.

10.10 Avbrytande av rekrytering

Beslut att avbryta en rekrytering görs av samma beslutsfattare som för anställningen. Ett sådant beslut kan inte överklagas.

11. Läraranställningar

11.1 Professor

Högskoleförordningen 4 kap 3 §

Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet

Professor anställs genom rektorsbeslut.

Behörighetskrav vid anställning som professor inom annat än konstnärlig verksamhet:

- Visad vetenskaplig skicklighet genom självständiga forskningsinsatser som i betydande grad överstiger vad som krävs för docentkompetens (se högskolans riktlinjer för bedömning av docentkompetens).
- Planering och ledning av forskning inom relevant ämnesområde för anställningen ska tillmätas betydelse.
- Vetenskaplig skicklighet kan därutöver ha visats genom aktuell erfarenhet och förmåga att i forskningen uppnå resultat genom samverkan i gemensamma projekt till nytta för akademi och näringsliv/offentlig verksamhet/civilsamhälle.
- Förmåga att informera om forskning inom relevant ämnesområde för anställningen.
- Den pedagogiska skickligheten ska ha visats genom undervisning på grund-, avancerad- och forskarnivå.
- Genomgått 10 veckors relevant högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande.
- Prövning av pedagogisk skicklighet ska avse såväl planering, genomförande som utvärdering av undervisning.
- Därutöver ska den sökande uppvisa dokumenterad skicklighet i handledning och examination på grund-, avancerad- och forskarnivå.
- Väl dokumenterad skicklighet i handledning på forskarutbildningsnivå. I normalfallet ska den sökande ha varit huvudhandledare för minst en forskarstuderande fram till och med avlagd doktorsexamen.

Den vetenskapliga och den pedagogiska skickligheten ska vara dokumenterad på ett sådant sätt att det går att bedöma kvaliteten på det tidigare arbetet.

Ytterligare behörighetskrav kan fastställas i kravprofil och annons. Dessa krav ska vara sakligt motiverade utifrån innehåll i anställningen och behov hos verksamheten. Exempel på ämnesspecifika behörighetskrav kan vara att sökande ska ha uppvisat god ledarförmåga i utbildning och forskning, erfarenhet av samverkansprojekt med mera.

Högskoleförordningen 4 kap 3 §

Behörig att anställas som professor inom konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet.

Behörighetskrav vid anställning som professor inom konstnärlig verksamhet:

- Visad självständig konstnärlig forskning/konstnärligt utvecklingsarbete inom sitt konstnärliga fält både nationellt och internationellt inom det för anställningen relevant område.
- Visad pedagogisk skicklighet inom sitt konstnärliga fält både nationellt och internationellt inom det för anställningen relevant område.
- Visad planering och ledning av pedagogisk verksamhet och konstnärlig forskning/konstnärligt utvecklingsarbete ska tillmätas betydelse.
- Konstnärlig skicklighet kan därutöver ha visats genom förmåga att i den konstnärliga forskningen/det konstnärliga utvecklingsarbetet uppnå resultat genom samverkan i gemensamma konstnärliga projekt till nytta för akademi och näringsliv/offentlig verksamhet/samhälle.
- Visad förmåga att informera om konstnärlig forskning/konstnärligt utvecklingsarbete samt pedagogik inom det för anställningen relevanta området ska tillmätas betydelse.
- Visad pedagogisk skicklighet motsvarande meriterad lärare vid MDH.
- Prövning av pedagogisk skicklighet ska avse såväl planering, genomförande som utvärdering av undervisning.

Den konstnärliga och den pedagogiska skickligheten ska vara dokumenterad på ett sådant sätt att det går att bedöma kvaliteten på det tidigare arbetet.

Ytterligare behörighetskrav kan fastställas i kravprofil och annons. Dessa krav ska vara sakligt motiverade utifrån innehåll i anställningen och behov i verksamheten.

Högskoleförordningen 4 kap 3 §

Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en professor.

Bedömningsgrunder för professor:

Följande bedömningsgrunder **ska** tillämpas vid rekrytering av professor:

- Graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning.
- Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten.

Som allmän bedömningsgrund gäller såväl förmågan att samarbeta som den förmåga och lämplighet som i övrigt behövs för att fullgöra arbetsuppgifterna i förhållande till anställningens arbetsuppgifter och innehåll.

Bedömningsgrunder ska fastställas i kravprofil och annons.

11.2 Kallelse av professor

Högskoleförordningen 4 kap 7 § Kallelse

En högskola får kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan. Om en högskola kallar en person till anställning, ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse för högskolan dokumenteras.

Endast den som har behörighet för anställningen enligt 3 § får anställas genom kallelse.

Anställning efter kallelse av professor görs genom rektorsbeslut. Beslut om att kalla en person till anställning fattas av rektor och får inte delegeras.

Vid anställning genom kallelse behöver inte någon sådan information som avses i 6 § första stycket anställningsförordningen (1994:373) lämnas. Bestämmelserna om sakkunnigbedömning ska tillämpas.

Kallelseinstrumentet kan användas som ett verktyg för strategiska rekryteringar när det gäller professorer men bör tillämpas med stor återhållsamhet och användas företrädesvis för rekrytering av internationellt framstående forskare.

11.3 Adjungerad professor

Högskoleförordningen 4 kap 11 § Adjungerad professor

En 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 (1982:80) om anställningsskydd. Förordning (2010:1064).

Adjungerad professor anställs genom rektorsbeslut efter initiativ från respektive akademi. Behovet ska var dokumenterat och innehålla motivering med beskrivning av de särskilda kompetenser som åberopas.

Syftet med anställning som adjungerad professor är att tillfälligt tillföra värdefull kompetens till högskolan eller stärka anknytningen till näringsliv eller omgivande samhälle. En adjungerad professor ska ha sin huvudsakliga anställning utanför högskoleväsendet.

För en adjungerad professor behöver inte ämnet definieras lika brett som för en professor.

En adjungerad professor ska bedriva verksamhet av hög kvalitet inom sitt ämnesområde.

När högskolan prövar kompetensen hos den tilltänkta adjungerade professorn går det, beroende på ämnesområde, att sätta fokus även vid annan skicklighet än den vetenskapliga och pedagogiska skickligheten. Sådan skicklighet kan vara konstnärlig, teknisk eller yrkesmässig skicklighet.

För anställning som adjungerad professor gäller i övrigt de behörighetskrav och bedömningsgrunder som gäller för anställning som professor. Avsteg från behörighetskraven kan göras om personen har för högskolan en unik kompetens av särskild vikt för den aktuella verksamheten.

En skriftlig överenskommelse om villkoren för anställningen mellan MDH, huvudarbetsgivaren och personen själv ska ingå i beslutsunderlaget.

Bedömningsgrunder ska fastställas i anhållan om adjungering.

11.4 Gästprofessor

Högskoleförordningen 4 kap 12 § Gästprofessor

En 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 gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd. Förordning (2010:1064).

Gästprofessor anställs genom rektorsbeslut.

Syftet med anställning som gästprofessor är att under begränsad tid knyta en person med speciell kompetens till högskolan, vanligtvis en person som kommer från ett annat lärosäte.

För anställning som gästprofessor gäller i övrigt de behörighetskrav och bedömningsgrunder som gäller för anställning som professor.

Bedömningsgrunder ska fastställas i kravprofil.

11.5 Seniorprofessor

Seniorprofessor anställs genom rektorsbeslut.

En professor som varit anställd och verksam vid MDH kan efter pension anställas som seniorprofessor.

För anställning som seniorprofessor gäller i övrigt de behörighetskrav och bedömningsgrunder som gäller för anställning som professor.

11.6 Universitetslektor

Högskoleförordningen 4 kap 4 § Lektorer

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

././

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

Universitetslektor anställs genom akademichefsbeslut.

Behörighetskrav vid anställning som universitetslektor inom annat än konstnärlig verksamhet:

- Visad vetenskaplig skicklighet och självständighet som överstiger adjunkt-kompetens inom för anställningsprofilen relevant ämne.
- Vetenskaplig skicklighet kan därutöver ha visats genom förmåga att i forskningen uppnå resultat genom samverkan i gemensamma projekt till nytta för akademi och näringsliv/offentlig verksamhet/samhälle.

- Förmågan att informera om forskning inom relevant ämnesområde för anställningen.
- Pedagogisk skicklighet som krävs för den aktuella anställningen.
- Bör i normalfallet ha genomgått 10 veckors högskolepedagogisk utbildning.
- Dokumenterad skicklighet i handledning av uppsatser på såväl grund- som avancerad nivå.
- Den vetenskapliga och pedagogiska skickligheten ska vara dokumenterad på ett sådant sätt att det går att bedöma kvaliteten på det tidigare arbetet.

Ytterligare behörighetskrav kan fastställas i kravprofil och annons. Dessa krav ska vara sakligt motiverade utifrån innehåll i anställningen och behov hos verksamheten.

Högskoleförordningen 4 kap 4 § Lektorer

Behörig att anställas som lektor är ././ inom konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt konstnärlig doktorsexamen, visat konstnärlig skicklighet eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

Behörighetskrav vid anställning som universitetslektor inom konstnärlig verksamhet:

- Visad konstnärlig skicklighet och självständighet som överstiger adjunktkompetens inom det för anställningsprofilen relevant ämne.
- Konstnärlig skicklighet kan därutöver ha visats genom förmåga att inom sitt konstnärliga fält uppnå resultat genom samverkan i gemensamma projekt till nytta för akademi och näringsliv/offentlig verksamhet/samhälle.
- Förmågan att informera om konstnärligt utvecklingsarbete/konstnärlig forskning inom relevant ämnesområde för anställningen.
- Visad undervisningsförmåga samt den pedagogiska skicklighet som krävs för den aktuella anställningen.
- Bör i normalfallet ha genomgått 10 veckors högskolepedagogisk utbildning.
- Dokumenterad skicklighet i konstnärlig handledning/individuell undervisning på minst grundnivå.
- Den konstnärliga och pedagogiska skickligheten ska vara dokumenterad på ett sådant sätt att det går att bedöma kvaliteten på det tidigare arbetet.

Ytterligare behörighetskrav kan fastställas i kravprofil och annons. Dessa krav ska vara sakligt motiverade utifrån innehåll i anställningen och behov hos verksamheten.

Bedömningsgrunder för universitetslektor inbegripet adjungerad universitetslektor:

Som bedömningsgrunder vid anställning av universitetslektor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställningen gälla.

Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en lektor (4 kap. 4 § HF).

Som allmän bedömningsgrund gäller såväl förmågan att samarbeta som den förmåga och lämplighet som i övrigt behövs för att fullgöra arbetsuppgifterna väl.

Bedömningsgrunder ska fastställas i kravprofil och annons.

11.7 Adjungerad universitetslektor

Adjungerad universitetslektor anställs genom akademichefsbeslut.

Syftet med anställningen som adjungerad universitetslektor är att tillfälligt tillföra värdefull kompetens till högskolan eller stärka anknytningen till näringsliv eller omgivande samhälle. En adjungerad universitetslektor ska ha sin huvudsakliga anställning utanför högskoleväsendet, anställningen vid MDH omfattar i normalfallet cirka 20 procent. Tidsbegränsningen regleras i kollektivavtal.

Bedömningsgrunder ska fastställas i kravprofil och annons.

11.8 Biträdande universitetslektor

Högskoleförordningen 4 kap 12a § Biträdande lektorer

En biträdande lektor får anställas tills vidare, dock längst under en tid på minst fyra och högst sex år som bestämts av högskolan före anställningen. Syftet med anställningen är att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som lektor.

Biträdande universitetslektor anställs genom akademichefsbeslut.

Syftet med anställningen som biträdande universitetslektor, som är en tidsbegränsad anställning, är att en lärare ska få möjlighet att meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som universitetslektor. Anställningstiden ska vara bestämd i samband med utlysningen och godkännas av fakultetsnämnd. Anställningen som biträdande universitetslektor är en meriteringsanställning där innehavaren efter godkänd sakkunnigprövning, ska befordras till universitetslektor enligt de bedömningsgrunder som högskolan fastställt vid tillsättandet av anställningen. Arbetsgivaren kan förlänga anställningen om det med anledning av föräldraledighet, sjukdom eller andra särskilda skäl krävs för att uppnå syftet med anställningen.

Behörighetskrav vid anställning som biträdande universitetslektor inom annat än konstnärlig verksamhet:

- Avlagd doktorsexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma ifråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst fem år före ansökningstidens utgång.
- Även den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande kompetens tidigare kan komma ifråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra liknande omständigheter (4 kap. 4 a § HF).

Ytterligare behörighetskrav kan fastställas i kravprofil och annons. Dessa krav ska vara sakligt motiverade utifrån innehåll i anställningen och behov hos verksamheten. Exempel på sådana behörighetskrav är förmåga att leda verksamhet och medarbetare liksom förmåga att undervisa på ett visst språk.

Behörighetskrav vid anställning som biträdande universitetslektor inom konstnärlig verksamhet:

- Främst bör den komma ifråga som avlagd konstnärlig doktorsexamen eller har uppnått motsvarande konstnärlig skicklighet.

Ytterligare behörighetskrav kan fastställas i kravprofilen och annons. Dessa krav ska vara sakligt motiverade utifrån innehåll i anställningen och behov hos verksamheten.

Bedömningsgrunder biträdande universitetslektor:

Som allmän bedömningsgrund gäller såväl förmågan att samarbeta som den förmåga och lämplighet som i övrigt behövs för att fullgöra arbetsuppgifterna väl.

Representanter för akademien, tillsammans med övriga medlemmar i rekryteringskommittén, utarbetar för anställningen som biträdande universitetslektor lämpliga bedömningsgrunder, vilka införs i kravprofil och därefter i utlysning och annons.

11.9 Universitetsadjunkt

Universitetsadjunkt anställs genom akademichefsbeslut.

Behörighetskrav vid anställning som universitetsadjunkt:

- För anställning tillsvidare som adjunkt krävs magisterexamen i relevant ämne eller motsvarande kompetens.
- Bör i normalfallet ha genomgått 10 veckors högskolepedagogisk utbildning.
- Prövning av pedagogisk skicklighet ska avse såväl planering, genomförande och utvärdering av undervisning och examination.

Den pedagogiska skickligheten ska vara väl dokumenterad och på ett sådant sätt att det går att bedöma kvaliteten på det tidigare arbetet. Ytterligare behörighetskrav kan fastställas i kravprofil och annons. Dessa krav ska vara sakligt motiverade utifrån innehåll i anställningen och behov hos verksamheten.

Bedömningsgrunder universitetsadjunkt:

Som allmän bedömningsgrund gäller såväl förmågan att samarbeta som den förmåga och lämplighet som i övrigt behövs för att fullgöra arbetsuppgifterna väl. Skicklighet kan därutöver ha visats genom förmåga att uppnå resultat genom samverkan i gemensamma projekt till nytta för akademi och näringsliv/offentlig verksamhet/samhälle.

Bedömningsgrunder ska fastställas i kravprofil och annons.

Behörighetskrav vid anställning av universitetsadjunkt inom konstnärlig verksamhet:

- För anställning tillsvidare som adjunkt krävs examen från högskoleutbildning eller motsvarande kompetens.
- Visad konstnärlig och pedagogisk skicklighet.

Bedömningsgrunder universitetsadjunkt inom konstnärlig verksamhet:

Som allmän bedömningsgrund gäller såväl förmågan att samarbeta som den förmåga och lämplighet som i övrigt behövs för att fullgöra arbetsuppgifterna väl. Skicklighet kan därutöver ha visats genom förmåga att uppnå resultat genom samverkan i gemensamma projekt till nytta för akademi och näringsliv/offentlig verksamhet/samhälle.

Bedömningsgrunder ska fastställas i kravprofil och annons.

11.10 Adjungerad universitetsadjunkt

Adjungerad universitetsadjunkt anställs genom akademichefsbeslut.

Syftet med anställningen som adjungerad universitetsadjunkt är att tillfälligt tillföra värdefull kompetens till högskolan eller stärka anknytningen till näringsliv eller omgivande samhälle. En adjungerad universitetsadjunkt ska ha sin huvudsakliga anställning utanför högskoleväsendet vilket innebär att anställningen vid MDH normalt kan omfatta cirka 20 procent. Tidsbegränsningen regleras i kollektivavtal.

För anställning som adjungerad universitetsadjunkt gäller i övrigt de behörighetskrav och bedömningsgrunder som gäller för anställning av universitetsadjunkt.

12. Befordran av lärare

Befordran är en möjlighet utifrån verksamhetens behov. Utgångspunkten är att en anställd som har befordrats inte automatiskt har rätt till ändrade arbetsuppgifter eller anställningsvillkor.

Den enskilde läraren ska skriftligen ansöka hos berörd akademichef om förutsättningar finns för befordran utifrån akademins rekryteringsplan. Högskolan ser befordran som delvis förändrade anställningsvillkor inom ramen för det ursprungliga anställningsavtalet. En befordran kan vara möjlig under förutsättning att den nya befattningen passar in i de mål och strategier som finns i akademins långsiktiga plan som årligen granskas av fakultetsnämnden. Akademichefen initierar ärendet och fakultetsnämnden avgör om personen uppfyller anställningsordningens krav.

12.1 Befordran till professor

En tillsvidareanställd universitetslektor har möjlighet att ansöka om att få bli prövad för befordran till professor. Beslut om den sökande ska prövas fattas av rektor efter att yttrande från akademichef har inkommit. Vid beslutet ska högskolan ta hänsyn till verksamhetens behov. Om den sökande inte blir beviljad att ansöka om befordran ska sökanden få ett skriftligt beslut där skälen till avslag framgår. Om den sökande blir beviljad att ansöka om befordran till professor ska ansökan beredas med samma kvalitetskriterier som vid anställning av dessa.

Befordran från universitetslektor till professor kan tidigast ske fem år efter doktorsexamen om inte särskilda skäl föreligger. Syftet är att säkerställa att tillfredsställande erfarenhet av självständigt forskningsarbete, forskarhandledning och pedagogisk meritering är uppfyllda.

De sökande ska ha uppvisat kollegialt ansvarstagande och bedömas kunna bidra till universitetets utveckling.

Befordran av en universitetslektor till professor eller av en universitetsadjunkt till universitetslektor innebär en kompetensprövning och en titeländring. En universitetslektor eller universitetsadjunkt som befordrats har inte rätt till ändrade arbetsuppgifter eller anställningsvillkor.

Beslut om befordran initieras av akademichef och fattas av rektor efter förslag från rekryteringskommittén.

12.2 Befordran till universitetslektor

Högskoleförordningen 4 kap 12c § Biträdande lektorer

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

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

En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som lektor. Förordning (2017:844).

En biträdande universitetslektor har rätt att bli prövad för befordran till universitetslektor när sådan behörighet uppnåtts. Det ska tydligt framgå vilka kriterier som ska vara uppfyllda för befordran till universitetslektor vid anställningens ingång som biträdande universitetslektor.

Ansökan om befordran ska ha inkommit senast sex månader innan anställningstidens utgång.

Ansökan om befordran ska utöver angivna kriterier vid anställningens ingång beredas med samma behörighetskriterier och bedömningsgrunder som vid anställning av universitetslektor. Vid befordran till universitetslektor ska sakkunnigprövning ske av minst två sakkunniga som utses av akademien och godkänns av rekryteringskommittén. När befordran är beviljad övergår anställningen i en tillsvidareanställning som universitetslektor.

En tillsvidareanställd universitetsadjunkt har möjlighet att bli befördrad till universitetslektor. Vid beslutet ska högskolan ta hänsyn till verksamhetens behov. Om akademichef finner att universitetsadjunkt inte uppfyller kraven för befordran till universitetslektor avslås ansökan genom ett särskilt beslut av akademichef. Avslaget på ansökan ska motiveras.

Ansökan om befordran ska beredas med samma behörighetskriterier och bedömningsgrunder som vid anställning av universitetslektor.

Beslut om befordran initieras av akademichef och beslutas av rekryteringskommittén.

12.3 Befordran till universitetslektor på alternativa grunder

En tillsvidareanställd universitetsadjunkt kan bli befördrad till universitetslektor på alternativa grunder. Vid beslutet ska högskolan ta hänsyn till verksamhetens behov. Om akademichef finner att universitetsadjunkt inte uppfyller kraven för befordran till universitetslektor avslås ansökan genom ett särskilt beslut av akademichef. Avslaget på ansökan ska motiveras.

För befordran på alternativa grunder ska något av följande kvalifikationskrav uppfyllas. Kvalifikationskraven kan inte vägas samman.

- Framstående pedagogisk skicklighet
- Väl dokumenterad förmåga att leda verksamhet och medarbetare
- Väl vitsordad samverkan med det omgivande samhället, till exempel inom nationella eller internationella samverkansprojekt eller inom information eller forskning och utvecklingsarbete

Pedagogiska, samverkans och verksamhetskriterier för befordran ska vara dokumenterade och fastställas av fakultetsnämnden.

Som universitetsadjunkt kan man bli befördrad till universitetslektor på pedagogiska meriter genom att dels ha magisterexamen, dels ha uppnått kompetensnivån "excellent lärare" på den pedagogiska karriärstegen vid MDH. Kraven och kriterierna för befordran enligt grunderna "verksamhet" och "samverkan" ska ligga på samma nivå.

Beslut om befordran initieras av akademichef och beslutas av rekryteringskommittén.

13. Övriga akademiska meriteringsanställningar

13.1 Postdoktor

Anställning som postdoktor sker enligt kollektivavtal. Anställningen är en meriteringsanställning och ska i huvudsak avse forskning. Undervisning kan ingå i anställningen men ska uppgå till högst en femtedel av arbetstiden. Utgångspunkten är att arbetet sker på heltid. Informationsplikten om lediga anställningar gäller även vid rekrytering av postdoktor.

En förutsättning för en sådan anställning är att den anställde tidigare inte har haft en anställning enligt postdoktoravtalet som överstiger ett år. Den som anställs ska ha avlagt sin doktorexamen senast tre år före ansökningstidens utgång, om inte särskilda skäl föreligger enligt avtalet. En postdoktor får anställas tillsvidare dock längst två år. En sådan anställning får förlängas om det finns särskilda skäl som föräldraledighet, sjukdom, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller liknande omständigheter.

13.2 Doktorand/forskarstuderande

Bara den som är antagen till forskarutbildning får anställas som doktorand. En doktorand ska främst ägna sig åt sin egen utbildning. Den sammanlagda anställningstiden får inte vara längre än vad som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under fyra år. Vid studier som avslutas med licentiatexamen får anställningstiden inte vara längre än motsvarande två års heltidsstudier. En sådan anställning får förlängas om det finns särskilda skäl enligt högskoleförordningen 5 kap 7 § 4 st.

Om en doktorand begär det kan en anställning avse arbete på deltid, dock lägst 50 procent av heltid. Se vidare i antagningsordningen för forskarutbildningen.

14. Övergångsbestämmelser

14.1 Biträdande professor

De som anställts som biträdande professor enligt tidigare anställningsordningar ska fortsättningsvis inneha den befattningen. Möjligheten att söka befordran till professor regleras i den anställningsordning som gäller vid ansökningstillfället och sker på samma grunder som för en universitetslektor, om inget annat anges.

I de fall rektor har fattat beslut om att inleda rekrytering av biträdande professor före den 1 november 2021 ska de äldre reglerna även omfatta den anställningen.

14.2 Forskarassistent

Meriteringsanställning med befattning som forskarassistent enligt högskoleförordningen [SFS 1993:100] 4 kap § 12a har reglerats i MDH:s anställningsordning. I och med ändringen i högskoleförordningen [SFS 2017:844] ska meriteringsanställningen istället vara som biträdande lektor med rättighet att befordras till universitetslektor enligt högskoleförordningen 4 kap § 12c. Möjligheten att anställas som forskarassistent upphörde 1 april 2018. De som anställts enligt de äldre reglerna ska omfattas av dessa så länge den anställningen kvarstår.

15. Ikraftträdande

Denna anställningsordning gäller fr o m XXXX varvid tidigare anställningsordning upphör att gälla.

Bilaga 1 Anställning av lärare

Lärare kan anställas tillsvidare eller tidsbegränsat. En läraranställning får tidsbegränsas enligt lagen om anställningsskydd (LAS). LAS är inte tillämplig om det är fråga om anställning som professor, inbegripet adjungerad professor, gästprofessor, lärare inom konstnärlig verksamhet och biträdande universitetslektor som är reglerat i Högskoleförordningen och övriga adjungerade lärare som är reglerat i ett centralt avtal.

Tabellen nedan visar de lärarkategorier som finns vid högskolan. Inga andra kategorier av lärare får anställas.

Befattning	HF	Tillsvidare	Eventuell provanställning	Vikariat	Alva*	Centralt avtal*	RB*	RK*
Professor	Ja	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja	Ja
Gästprofessor	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja	Ja
Adjungerad professor	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja	Ja
Universitetslektor	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej	Nej	Ja*
Biträdande universitetslektor	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja*
Adjungerad universitetslektor	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja	Nej	Ja*
Universitetsadjunkt	Nej	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej	Nej	Nej
Adjungerad universitetsadjunkt	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja	Nej	Nej

Alva* = Allmän visstidsanställning (5 § 1 st. LAS). Centralt avtal* - begränsar tid och omfattning, kontakta HR-sektionen för mer information.

RB*= Rektorsbeslut

RK* = Rekryteringskommitté

* = Undantag kan förekomma, kontakta HR-sektionen för mer information