



Högskolan Kristianstad  
291 88 Kristianstad  
044-20 30 00  
[www.hkr.se](http://www.hkr.se)

Reviderad och fastställd av högskolestyrelsen 2015-06-11  
Reviderad och fastställd av högskolestyrelsen 2013-06-19  
Reviderad och fastställd av högskolestyrelsen 2017-12-13  
Dnr 2012-141-82

# **Anställningsordning för Högskolan Kristianstad**

## Innehåll

|   |    |
|---|----|
| Rekryteringspolicy .....                        | 3  |
| Beslutande.....                                 | 3  |
| Jämställdhet och mångfald.....                  | 3  |
| Omplacering.....                                | 3  |
| Företrädesrätt .....                            | 4  |
| Ledigkungörande av anställning .....            | 4  |
| Förenade anställningar .....                    | 4  |
| Fakultetsnämnderna .....                        | 4  |
| Referenstagning och intervjuer .....            | 4  |
| Tester.....                                     | 5  |
| Bedömningsgrunder vid anställning.....          | 5  |
| Internsökande.....                              | 5  |
| Anställningsform.....                           | 5  |
| Lärarkategorier vid Högskolan Kristianstad..... | 6  |
| Överklagande .....                              | 6  |
| Jäv.....  | 6  |
| Återkoppling .....                              | 6  |
| Rekryteringsförfarande .....                    | 6  |
| Bedömningsgrunder .....                         | 6  |
| Karriärvägar inom Högskolan Kristianstad .....  | 7  |
| Universitetsadjunkt .....                       | 8  |
| Adjungerad universitetsadjunkt.....             | 8  |
| Doktorand .....                                 | 9  |
| Postdoktor.....                                 | 10 |
| Forskare.....                                   | 11 |
| Universitetslektor .....                        | 11 |
| Biträdande universitetslektor.....              | 13 |
| Adjungerad universitetslektor.....              | 15 |
| Biträdande professor.....                       | 16 |
| Adjungerad biträdande professor .....           | 17 |
| Professor .....                                 | 18 |
| Gästprofessor och adjungerad professor .....    | 19 |
| Senior professor .....                          | 20 |
| Kallelse av professor .....                     | 21 |
| Befordran .....                                 | 21 |

### Bilagor:

Bilaga 1: Rekryteringsförfarande

Bilaga 2: Bedömningsgrunder vid tillsättning eller befordran av disputerad personal

Bilaga 3: Anvisningar till sakkunniga vid anställning och befordran

## Rekryteringspolicy

Högskolans rekryteringsarbete ska tillgodose verksamhetens behov av kompetens inom samtliga verksamhetsområden utbildning, forskning, samverkan och administration. Detta är en förutsättning för att Högskolan ska kunna fullgöra sina av statsmakterna och andra uppdragsgivare ålagda uppdrag med hög kvalitet. Rekryteringsarbetet ska kännetecknas av hög professionalitet och kvalitet. All rekrytering ska grundas på verksamhetens mål och behov av utveckling och förnyelse. Jämställdhet, mångfald och likabehandlingsaspekterna ska beaktas i rekryteringsarbetet. Chefer ska ha goda kunskaper om rekryteringsprocessen.

Utgångspunkter vid rekrytering:

- Rekryteringar ska utgå ifrån verksamhetens behov och profil. Underlaget för rekryteringsbehovet ska kartläggas i samarbete mellan avdelningschefer, ämnesföreträdare, programområdesansvariga och dekan.
- Planeringen av rekryteringar ska vara långsiktig.
- Disputerad personal ska normalt prioriteras vid rekrytering.
- Vid rekrytering av lektorer ska om möjligt docentkompetent personal anställas.
- Professorer ska rekryteras inom de områden där ett särskilt behov identifierats av undervisnings- eller forskningsskäl eller som av andra skäl är strategiskt viktiga.
- För att tillgodose verksamhetens behov av kompetens kan utöver ordinarie rekrytering även tidsbegränsade rekryteringar av t ex adjungerad professor, gästprofessor, adjungerad biträdande professor samt adjungerad universitetslektor och adjungerad universitetsadjunkt genomföras.
- Annonser ska utformas så att alla behöriga känner sig välkomna att söka.
- Jävssituationer ska beaktas.

### Beslutande

Beslut i anställningsärenden sker enligt rektors delegation. Rektor beslutar om anställning av professor.

### Jämställdhet och mångfald

Högskolan Kristianstad ska skapa en kultur där olikheter och mångfald skänker mervärde till nytta för såväl den enskilde som hela verksamheten.

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren verka för att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar. Företrädare för underrepresenterat kön bör uppmanas att söka anställningen. Med underrepresenterat kön menas i detta sammanhang inom ämnet/motsvarande och utifrån fördelningen 60/40. Om positiv särbehandling ska tillämpas ska detta framgå av förhandlingsunderlaget och tydliggöras i annonsen. Berörd chef är ansvarig för ställningstagandet i denna fråga.

Vid rekrytering ska framgå av annonserna att Högskolan Kristianstad eftersträvar en jämn könsfördelning och mångfald. Annonserna ska vara utformade på ett inkluderande synsätt så att ingen känner sig diskriminerad att söka p.g.a. kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, könsidentitet och könsuttryck.

### Omplacering

I en arbetsbristsituation är arbetsgivaren skyldig att pröva huruvida en uppsägningshotad arbetstagare genom omplacering kan beredas annan anställning. Finns en ledig anställning måste prövning ske, annars har arbetsgivaren inte saklig grund för uppsägning. Vid prövningen gäller att den uppsägningshotade arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer. För läroanställningar innebär tillräckliga kvalifikationer att denne måste vara behörig utifrån HF:s behörighetsregler samt utifrån behörighetsregler i Högskolans anställningsordning.

## Företrädesrätt

Det finns två olika företrädesrätter att beakta: företrädesrätt till återanställning samt företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad. På grund av nedan redovisade regler i Regeringsformen (RF) och Lagen om offentlig anställning (LOA) om förtjänst och skicklighet har företrädesrätten på det statliga området inte samma tvingande karaktär som på den privata arbetsmarknaden. Företrädesrätten ska emellertid beaktas och förhandling hållas enligt bestämmelser i Lagen om anställningsskydd (LAS).

## Ledigkingsgörande av anställning

Alla lediga befattningar ska i regel utannonseras. Tidsbegränsade anställningar som omfattar 6 månader eller kortare tid behöver inte utannonseras. Ledigkingsgörande av anställningar i lämpliga medier hjälper HR-konsulterna till med. Sådan annons ska kombineras med annonsering på Högskolans egen hemsida jämsides med de andra rekryteringsåtgärder som bedöms nödvändiga.

## Förenade anställningar

En högskola kan ha "Förenade anställningar" enligt Högskoleförordningen (HF), kap 4, § 2. För Högskolan gäller att förenade eller delade tjänster, med delat arbetsgivaransvar, bör undvikas. Detta för att undvika oklarheter kring arbetsledning, arbetsrättsansvar, arbetsmiljöansvar. Tjänstledighet och/eller två separata anställningar är att föredra. Arbetsgivaransvaret ska alltid tydligt anges. Innan en lärare får en sådan förenad anställning ska Högskolan ge huvudmannen tillfälle att yttra sig i ärendet.

## Fakultetsnämnderna

Fakultetsnämnderna bereder anställningsärenden för professor, adjungerad professor, gästprofessor, biträdande professor, adjungerad biträdande professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor, adjungerad universitetslektor, forskare samt befordran till professor, biträdande professor, senior professor och universitetslektor. Fakultetsnämnden bereder även externa sökandes ärenden om antagning till oavlönad docent.

## Referenstagning och intervjuer

Referenstagningen ska ses som en möjlighet att skaffa sig ytterligare information om den sökande och är en viktig del i slutfasen av en rekryteringsprocess. Referensuppgifter inhämtas från tidigare arbetsplatser och lämpligen från både chefer och medarbetare. Referenstagning genomförs av antingen berörd chef eller HR-chef/HR-konsult. En referenstagning ska genomföras som en strukturerad intervju med utgångspunkt från behovsanalysen, kompetensanalysen, prioriterade områden för anställningen samt det som framkommit under intervjun.

Syftet med en anställningsintervju är att rekryteringsgruppen ska få en tydligare bild av i vilken utsträckning den sökandes kompetenser överensstämmer med de krav och önskvärda meriter som rekryteringsgruppen fastställt. En strukturerad intervjuprocess där frågorna utformas utifrån rekryteringsunderlaget och annonsen krävs för att säkerställa att rekryteringsgruppen belyser relevanta frågeställningar, samt för att intervjun ska genomföras med god kvalitet. Det är viktigt att samtliga sökande får samma grundfrågor så att svaren blir jämförbara mellan de sökande samt för att de sökande ska bemötas likvärdigt. Utöver grundfrågorna kan specifika frågor utformas för att tydliggöra enskilda sökandes specifika kunskaper och erfarenheter av vikt för anställningen. De sökande som kallas till intervju ska ta med sig styrkta meriter.

Även vid rekrytering av adjungerade läroanställningar kan en intervju genomföras i syfte att säkerställa att den tilltänkta personen uppfyller de krav och önskvärda kvalifikationer som eftersöks.

När lärare ska anställas vid Högskolan ska referenser alltid inhämtas från tidigare arbetsplatser innan provföreläsning och intervju genomförs. Intervjuer och provföreläsningar med aktuella kandidater ska alltid genomföras vid anställning av disputerade lärare. För professor, biträdande professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor, forskare och postdoktor sker intervjuer via fakultetsnämnden och för övriga rekryteringar genomförs intervjuerna av avdelningschef och rekryteringsgrupp. Referenstagning ska genomföras som en strukturerad intervju med utgångspunkt i kravprofilen.

## Tester

Användandet av tester ses som ett komplement vid befattningar där det bedöms vara relevant.

## Bedömningsgrunder vid anställning

I 12 kap 5 § Regeringsformen (RF) finns bestämmelser om anställning av personer inom den statliga sektorn. Där står att vid tillsättning av statliga tjänster ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Med förtjänst avses under hur lång tid sökanden tidigare varit anställd inom det utannonserade arbetsområdet medan skickligheten avser lämpligheten för den aktuella anställningen. Till skicklighet räknas förutom vetenskaplig och pedagogisk skicklighet, bl.a. annan teoretisk och praktisk utbildning, kunskaper och erfarenheter som förvärvats i andra anställningar samt personliga egenskaper såsom prestationsförmåga, yrkesskicklighet, ledaregenskaper och samarbetsförmåga. Det är den sammanvägt skickligaste för den utannonserade anställningen som ska anställas. Enligt lagen om offentlig anställning (LOA) ska skickligheten sättas främst.

Vidare ska, enligt Anställningsförordningen (AF), utöver förtjänst och skicklighet beaktas sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål.

## Internsökande

Internsökande ska behandlas på samma sätt som externsökande. Vid rekrytering av icke disputerad personal ska internsökande som uppfyller behörighetskraven för anställningen kallas till intervju. Om behörighetskraven ej uppnås ska rekryteringsansvarig ta kontakt med vederbörande och informera om att detta och att ingen intervju blir aktuell.

## Anställningsform

Om det inte har framgått av annonsen att anställningen avser en tidsbegränsad anställning och arbetsgivaren under rekryteringsprocessen inte framfört vilken anställningsform som gäller har arbetstagaren rätt att erhålla en anställning tills vidare. Samma sak gäller om en anställning har tidsbegränsats på felaktiga grunder. Grunder för tidsbegränsning finns i lagen LAS 1982:80 om anställningsskydd och i Högskoleförordningen (HF) samt i de centrala avtal som upprättats mellan Arbetsgivarverket och personalorganisationerna. Vid nyanställning på en tillsvidare tjänst ska i normalfallet 6 månaders provanställning tillämpas.

## Anställningsformer som används vid Högskolan Kristianstad

Tillsvidareanställning

Adjungerad professor (HF 4 kap 11 §)

Gästprofessor (HF 4 kap 12 §)

Biträdande universitetslektor. Anställning för meritering (HF 4 kap 12a-12b §)

Lärare inom konstnärlig verksamhet (HF 4 kap 10 §)

Doktorand (HF 5 kap § 1-7 p)

Provanställning. (LAS 6 §)

Allmän visstidsanställning (LAS 5 § 1 p)

Vikariat (LAS 5 § 2 p)

Tidsbegränsad anställning då arbetstagare fyllt 67 år (LAS 5 § 4 p)

Adjungerad biträdande professor, adjungerad universitetslektor, adjungerad universitetsadjunkt samt postdoktor (Centralt avtal om tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare samt Centralt avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor).

## Lärarkategorier vid Högskolan Kristianstad

De lärarkategorier som anställs vid Högskolan Kristianstad är följande: professor, adjungerad professor, senior professor, gästprofessor, biträdande professor, adjungerad biträdande professor, universitetslektor, adjungerad universitetslektor, biträdande universitetslektor, forskare, postdoktor, universitetsadjunkt och adjungerad universitetsadjunkt.

## Överklagande

Anställningsbeslut kan överklagas till Överklagandenämnden för högskolan. Med undantag för doktorandanställningar går samtliga ledigförklarade anställningar att överklaga. Överklagandet ska insändas till registrator vid Högskolan. En sökande har alltid rätt att få ta del av de medsökandes ansökningshandlingar. Detta gäller såväl före som efter ett eventuellt överklagande. Den som fått anställningen har rätt att yttra sig om överklagandet. Den klagande bör i sin tur få del av sådant yttrande. Yttrande till Överklagandenämnden för högskolan vid ett överklagande av ett anställningsbeslut avges alltid av rektor efter hörande av berörd rekryteringsgrupp.

## Jäv

Det man i dagligt tal menar med jäv är en omständighet som rubbar förtroendet till en tjänstemans opartiskhet vid handläggning av ett ärende.

Vid rekrytering är det viktigt att beakta att inga jävsituationer uppstår. Bara genom att finnas kan en nära relation ge andra medarbetare en känsla av att särskilda personliga hänsyn tas som gör att beslut fattas utanför den normala beslutsgången.

Jävsituationer som kan finnas i samband med rekrytering är då anställningsärendet gäller personen själv eller maken, förälder, barn eller syskon eller någon annan närstående eller om ärendet utgång kan väntas medföra speciell nytta eller skada för personen själv eller någon närstående. Det kan också vara då det i övrigt finns någon särskild omständighet som är ägnad att rubba förtroendet till opartiskheten i ärendet, till exempel om personen är uppenbar vän eller ovän med den sökande.

Den som har kännedom om en omständighet som kan förmodas utgöra jäv mot honom/henne ska informera om detta. Anmälan om jäv kan också göras av någon utomstående såsom exempelvis en sökande eller en kollega.

## Återkoppling

Vid insänd ansökningshandling erhåller sökande ett meddelande via e-post som bekräftar att ansökan har tagits emot. Sökande som har varit på intervju ska få muntlig återkoppling om vederbörande går vidare eller ej i processen. Det är viktigt att ge sökande ett professionellt intryck. Samtliga sökande ska erhålla ett tillkännagivande.

## Rekryteringsförfarande



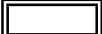


Rekryteringsförfarande för samtliga tillsättningar genomförs enligt bilaga 1.

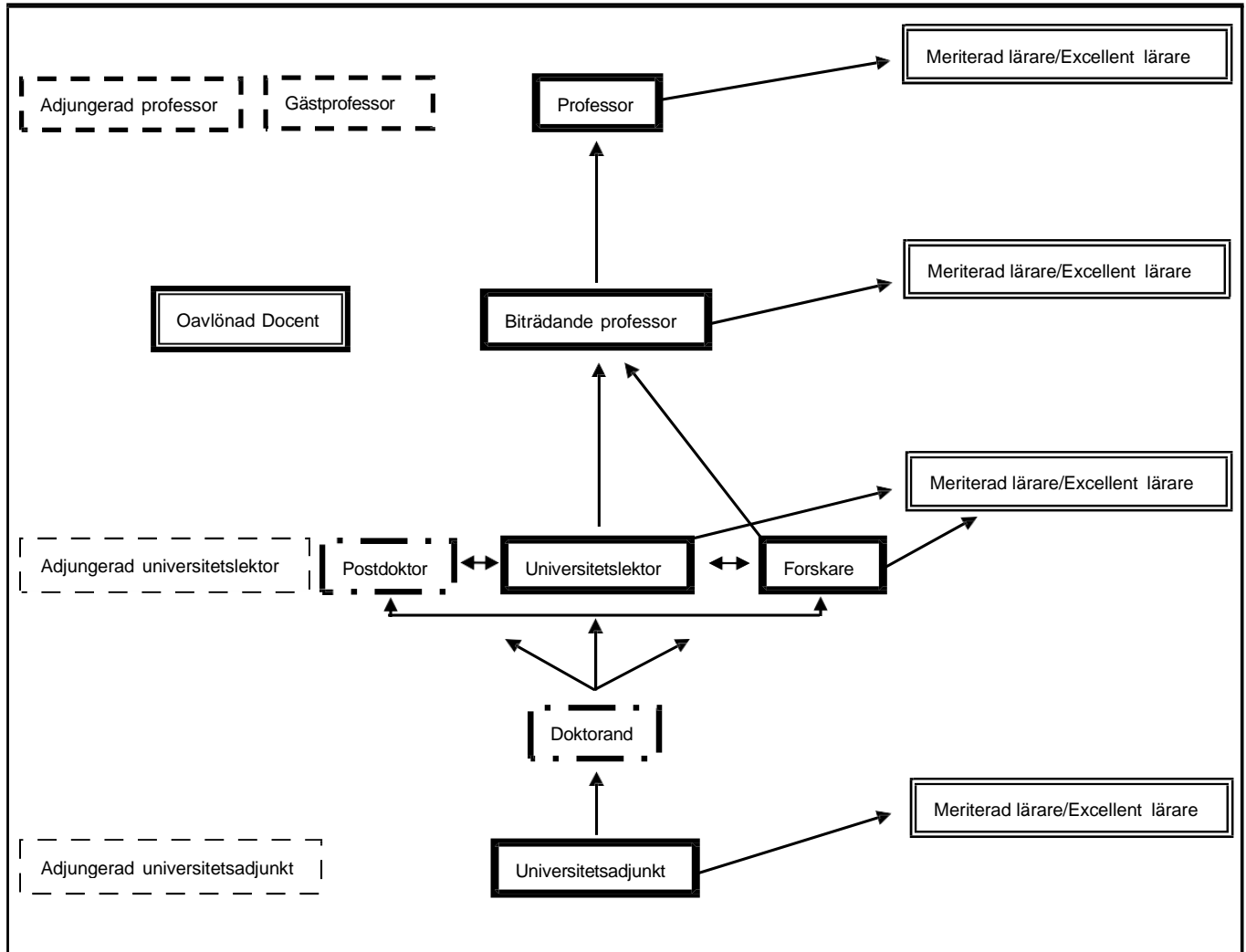
## Bedömningsgrunder

De bedömningsgrunder som ska beaktas vid tillsättning eller befordran av lärare vid Högskolan Kristianstad finns i bilaga 2.

# Karriärvägar inom Högskolan Kristianstad

Nedan redogörs vilka karriärvägar HKR har för undervisande personal:

-  = Grundanställning
-  = Tidsbegränsade karriär-/meriteringsanställningar
-  = Meriteringsnivå
-  = Grundanställning utanför HKR, syftet är tillfällig komplettering av kompetens
-  = Meriteringsnivå för personer med anknytning till HKR



## Universitetsadjunkt

### Behörighet

Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som har avlagt examen från högskoleutbildning eller har motsvarande kompetens, om 120/180 högskolepoäng, varav minst 60/90 högskolepoäng inom ämnet som är relevant för anställningen samt visat pedagogisk skicklighet. Magisterutbildning eller högre akademisk utbildning är normalt ett krav.

### Beredning

Beredning av anställning som universitetsadjunkt sker inom berörd fakultet enligt anvisningarna för "Rekryteringsförfarande" (bilaga 1). Beslut om anställning tas enligt Högskolans organisations och beslutsordning. Utlysningen ska vara tillstyrkt av dekan.

### Anställningsform

En universitetsadjunkt vid Högskolan Kristianstad anställs i första hand på en tillsvidareanställning med en inledande provanställning på 6 månader. När verksamheten har ett tidsbegränsat behov av att anställa universitetsadjunkt, tidsbegränsas anställningen på följande grunder: Allmän visstidsanställning (LAS 5 § 1 p), vikariat (LAS 5 § 2 p) eller tidsbegränsad anställning då arbetstagare fyllt 67 år (LAS 5 § 4 p). Under pågående rekryteringsprocess kan anställningen tillsättas med vikarierande universitetsadjunkt (LAS 5 § 2 p).

## Adjungerad universitetsadjunkt

### Behörighet

Med adjungerad universitetsadjunkt avses en deltidsanställning av en arbetstagare som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför högskolesektorn. Syftet med en adjungerad anställning är att tillföra sådan kompetens som inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en utbildning av hög kvalitet.

Behörig att anställas som adjungerad universitetsadjunkt är den som har avlagt examen från högskoleutbildning eller har motsvarande kompetens, om 120/180 högskolepoäng, varav minst 60/90 högskolepoäng inom ämnet som är relevant för anställningen samt visat pedagogisk skicklighet. Magisterutbildning eller högre akademisk utbildning är normalt ett krav för anställning.

### Beredning

Innan beslut om påbörjad rekrytering av adjungerad adjunkt fattas ska avdelningschefen göra en bedömning av omfattningen av kommande adjungeringar. Denna bedömning ska kommuniceras med dekan och vara med i förhandlingsunderlaget till personalorganisationerna.

Beredning av anställning som adjungerad universitetsadjunkt sker inom berörd fakultet enligt anvisningarna för "Rekryteringsförfarande" (bilaga 1). Beslut om anställning tas enligt Högskolans organisations- och beslutsordning.



## Anställningsform

Denna anställning regleras enligt centralt avtal om tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare.

En adjungerad universitetsadjunkt får anställas tillsvidare, dock längst två år. En sådan anställning får förnyas. Omfattningen av anställningen ska utgå från verksamhetens krav. Omfattningen för en sådan anställning är normalt ca 20 procent av en heltidsanställning. Om det blir aktuellt med en högre omfattning ska detta särskilt motiveras i beredningsunderlaget.

## Doktorand

HF, kap 5, §§ 1-2

Forskarstudier vid Högskolan Kristianstad kan endast bedrivas i en anställning som doktorand. Detta innebär att exempelvis en adjunkt som är anställd vid Högskolan Kristianstad, och som erhållit en doktorandanställning, ska söka tjänstledighet från sin anställning som adjunkt för att bli anställd som doktorand. Vid Högskolan Kristianstad gäller att tid som disponeras utanför forskningstid ska ägnas åt verksamhet som ligger i linje med forskningen, om ej särskilda skäl finns. Den undervisning och administration som uppgår till högst 20 procent under forskarstudierna ska ske inom ramen för doktorandanställningen.

## Behörighet

HF, kap 5, § 3

Bara den som antas eller redan har antagits till en utbildning på forskarnivå vid en högskola får anställas som doktorand.

## Bedömningsgrunder

HF, kap 5, §§ 4-5, § 7

Bedömning ska huvudsakligen göras med avseende på förmåga att fullfölja utbildningen.

## Beredning

Beredning av anställning som doktorand sker inom berörd fakultet enligt anvisningarna för "Rekryteringsförfarande" (bilaga 1). Högskolan anställer doktoranden under förutsättning att personen blir antagen som doktorand, så kallad villkorad anställning. Högskolan Kristianstad kan inte anta doktorander eftersom lärosätet inte har något eget vetenskapsområde. Under förutsättning att personen blir antagen till forskarstudier tidsbegränsas doktorandens första anställning till ett år.

## Anställningsform

Tidsbegränsas enligt HF kap 5 §§1-7

En anställning som doktorand ska avse arbete på heltid. Om en doktorand begär det, får anställningen avse arbete på deltid, dock lägst 50 procent av heltid. En anställning som doktorand ska gälla tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt och aldrig för längre tid än ett år efter avlagd doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen.

Den första anställningen får gälla högst ett år. Anställningen får förnyas med högst två år i taget.

En person får vara anställd som doktorand under sammanlagt högst åtta år. Den sammanlagda anställningstiden får dock inte vara längre än vad som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under fyra år. Vid studier som ska avslutas med licentiat-

examen eller konstnärlig licentiatexamen får den sammanlagda anställningstiden inte vara längre än vad som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under två år. Från dessa tider ska avräkning göras för den studietid då doktoranden inte har varit anställd som doktorand.

Vid särskilda skäl kan anställningen dock pågå under längre tid än ovan angiven period. Särskilda skäl kan vara ledighet på grund av sjukdom, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller föräldraledighet.

## Postdoktor

Avtalet om postdoktor är ett centralt avtal om tidsbegränsad anställning (anställning som postdoktor 2008-09-04) som gäller från och med 1 september 2008 och tills vidare. Uppsägningstiden av avtalet är sex månader. Om detta avtal upphör att gälla p.g.a. uppsägning ska dock en sådan tidsbegränsad anställning som påbörjats under detta avtals giltighetstid fortsätta att gälla. En postdoktor ska i huvudsak bedriva forskning. Undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna, dock till högst en femtedel av arbetstiden.

## Behörighet

Med postdoktor avses en arbetstagare som anställs i huvudsak för forskning och som har avlagt doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen, och som har avlagt examen högst tre år före ansökningstidens utgång. Om det finns särskilda skäl kan doktorsexamen ha avlagts tidigare. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter. Anställning som postdoktor avser arbete på heltid.

## Bedömningsgrunder

Vid anställning av postdoktor ska särskild vikt fästas vetenskaplig skicklighet.

## Beredning

Beredning av anställning som postdoktor sker inom berörd fakultet enligt anvisningarna för "Rekryteringsförfarande" (bilaga 1).

## Anställningsform

Denna anställning regleras enligt centralt avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor.

En postdoktor ska anställas tills vidare dock längst två år. En förutsättning är att arbetstagaren inte tidigare varit anställd som postdoktor med stöd av detta avtal under mer än ett år inom samma eller närliggande ämnesområde vid samma lärosäte. Anställningen får förlängas om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter. En postdoktor som varit föräldraledig ska erbjudas möjlighet till förlängning motsvarande minst ledighetens omfattning.

## Forskare

### Behörighet

Behörig att anställas som forskare är den som avlagt doktorsexamen eller har motsvarande kompetens, t.ex. en motsvarande utländsk examen. En forskare ska huvudsakligen ägna sig åt forskning.

### Bedömningsgrunder

Vid anställning av forskare ska särskild vikt fästas vid vetenskaplig skicklighet.

### Beredning

Beredning av tillsvidareanställning samt tidsbegränsad anställning av forskare sker enligt anvisningarna för "Rekryteringsförfarande" (bilaga 1). Vid anställning av en forskare ska sakkunnigbedömning av de sökandes skicklighet inhämtas, om det inte är uppenbart obehövligt. Rekryteringsgruppen lämnar förslag på sakkunniga till fakultetsnämnden som utser de sakkunniga. Innan fakultetsnämnden tar ställning till förslag på innehavare av anställning ska intervjuer genomföras. Vid intervjuerna bör rekryteringsgruppen representeras av avdelningschefen, berörd ämnesföreträdare och/eller programområdesansvarig. Fakultetsnämnden ska avge förslag på anställning som lämnas enligt Högskolans organisations- och beslutsordning. Fakultetsnämndens förslag ska utgå från en sammanvägd bedömning av sakkunnigutlåtande, intervjuer, referenstagning och rekryteringsgruppens yttrande.

### Anställningsform

Tidsbegränsas enligt LAS 5 § 1 p Allmänvisstidsanställning.

En forskare ska anställas tills vidare dock längst ett år med möjlighet till förlängning upp till två år. Inför att den tidsbegränsade anställningen upphör ska dekan ta ställning till om det finns ett fortsatt behov. Om detta är fallet ska dekan ta ställning till eventuell utannonsering av tillsvidareanställning.

Om dekan klargjort att behovet av forskare är långsiktigt kan det redan i inledningsskedet utannonseras en tillsvidareanställning. Vanligtvis tillämpas då 6 månaders provanställning.

## Universitetslektor

### Behörighet

HF, kap 4, § 4:

"Behörig att anställas som lektor är

1. inom annat än konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen, och
2. 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. Som bedömningsgrunder vid anställning av lektor ska gälla graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning. Lika stor omsorg ska ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden enligt första stycket. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av lektor."

Lika stor omsorg ska ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden enligt första stycket. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av lektor.”

Med ”motsvarande vetenskaplig kompetens” avses utländsk forskarutbildning eller motsvarande vetenskaplig meritering utan avlagd doktorsexamen såsom t ex industriforskning.

Behörighetsgrunden ”annan yrkesskicklighet” gäller för en universitetslektor som ska undervisa i en utbildning där beprövad erfarenhet är mycket väsentlig. Vid Högskolan Kristianstad gäller som bedömningsgrund synnerligen kvalificerad och relevant yrkeserfarenhet utanför undervisnings- och forskningssektorn. Tyngdpunkten i yrkesskickligheten ska ligga inom utveckling och nyskapande. Yrkesskickligheten ska vara väl dokumenterad och kunna utsättas för en kvalitativ granskning. Bedömningsgrunden får inte användas för att komma förbi brist på vetenskapligt kompetenta.

### **Bedömningsgrunder**

Vid anställning av universitetslektor ska bedömning av vetenskaplig och pedagogisk skicklighet ges lika stor omsorg, om det inte föreligger särskilda skäl. Utöver dessa behörighetskrav kan ytterligare bedömningsgrunder ha fastställts. Dessa bedömningsgrunder framgår av bilaga 2 samt av profilen (inkl. annons) och prioriterade områden för aktuell anställning.

Anställning vid Högskolan Kristianstad innebär att läraren ofta förväntas undervisa i hela ämnet. Breda, gedigna och aktuella kunskaper i ämnet blir då mycket viktiga faktorer om lärarens kompetens ska kunna vara fullt användbar. Det kan i vissa fall, utifrån Högskolans behov och tjänstens kravprofil, bedömas som en mer ändamålsenlig tillgång än den specialiserade forskarens djupa kunskaper inom ett begränsat fält.

### **Beredning**

Beredning av anställning som universitetslektor sker enligt anvisningarna för ”Rekryteringsförfarande” (bilaga 1). Utlysning av en anställning som universitetslektor ska vara tillstyrkt av dekan. Vid anställning av en universitetslektor ska sakkunnigbedömning av de sökandes skicklighet inhämtas, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten. Rekryteringsgruppen ska lämna förslag på docentkompetenta sakkunniga till fakultetsnämnden som utser de sakkunniga. Innan fakultetsnämnden tar ställning till förslag på innehavare av anställning ska intervjuer och provföreläsningar genomföras. Vid intervjuerna och provföreläsningarna bör rekryteringsgruppen representeras av avdelningschef, berörd ämnesföreträdare och/eller programområdesansvarig. Fakultetsnämnden ska avge förslag på anställning, som lämnas enligt Högskolans organisations- och beslutsordning. Fakultetsnämndens förslag ska utgå från en sammanvägd bedömning av sakkunnigutlåtande, intervjuer, provföreläsning, referenstaging och rekryteringsgruppens yttrande.

### **Anställningsform**

En universitetslektor vid Högskolan Kristianstad anställs i första hand på en tillsvidareanställning med en inledande provanställning på 6 månader. Då verksamheten har ett tidsbegränsat behov av att anställa universitetslektor, tidsbegränsas anställningen på följande grunder: Allmän visstidsanställning (LAS 5 § 1 p), vikariat (LAS 5 § 2 p) samt tidsbegränsad anställning då arbetstagare fyllt 67 år (LAS 5 § 4 p). Under pågående rekryteringsprocess kan anställningen tillsättas med vikarierande universitetslektor (LAS 5 § 2 p).

## Biträdande universitetslektor

Anställning som biträdande universitetslektor är en meriteringsanställning med syfte att den anställda efter meriteringsanställningens avslut uppfyller behörighetskraven för att bli befördrad till universitetslektor och antagen som oavlönad docent och/eller befördrad till eller anställd som biträdande professor.

### Behörighet

HF, kap 4, § 4 samt 12a-12b

För anställningen som biträdande universitetslektor vid Högskolan Kristianstad krävs att den sökande uppfyller de behörighetskrav som ställs för att bli anställd som universitetslektor. Anställningen är en meriteringsanställning och främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst sju år före ansökningstidens utgång.

”12 a § En lärare får anställas tills vidare, dock längst fyra år, i syfte att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och få meriter som kan ge behörighet för en annan läraranställning som det ställs högre krav på behörighet för. Anställningen får förnyas om det på grund av lärarens sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst sex år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras undantag från förstastycket.

Behörig att anställas enligt första stycket är den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst sju år före ansökningstidens utgång. Förordning (2012:523).

12 b § Om en lärare har haft en tidsbegränsad anställning enligt 12 a § vid en högskola, får avtal om en tidsbegränsad anställning enligt 5 § lagen (1982:80) om anställningsskydd inte träffas mellan högskolan och läraren inom sex månader från det att anställningen enligt 12 a § upphörde. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras undantag från första stycket. Förordning (2012:523).”

”4 §. Behörig att anställas som lektor är

3. inom annat än konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen, och
4. 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. Som bedömningsgrunder vid anställning av lektor ska gälla graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning. Lika stor omsorg ska ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden enligt första stycket. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av lektor.”

Med ”motsvarande vetenskaplig kompetens” avses utländsk forskarutbildning eller motsvarande vetenskaplig meritering utan avlagd doktorsexamen såsom t ex industri-forskning.

Behörighetsgrunden ”annan yrkesskicklighet” gäller för en biträdande universitetslektor som ska undervisa i en utbildning där beprövad erfarenhet är mycket väsentlig. Vid Högskolan Kristianstad gäller som bedömningsgrund synnerligen kvalificerad och relevant yrkeserfarenhet utanför undervisnings- och forskningssektorn. Tyngdpunkten i yrkesskickligheten ska ligga inom utveckling och nyskapande. Yrkesskickligheten ska vara väl dokumenterad och kunna utsättas för en kvalitativ granskning. Bedömningsgrunden får inte användas för att komma förbi brist på vetenskapligt kompetenta.

### **Bedömningsgrunder**

Vid anställning av biträdande universitetslektor ska bedömning av vetenskaplig och pedagogisk skicklighet ges lika stor omsorg, om det inte föreligger särskilda skäl. Om inget annat framgår av annons och prioriterade områden för den aktuella anställningen ska den vetenskapliga kompetensen väga tyngst vid bedömningen. Utöver dessa behörighetskrav kan ytterligare bedömningsgrunder ha fastställts. Dessa bedömningsgrunder framgår av bilaga 1 samt av profilen (inkl. annons) och prioriterade områden för aktuell anställning.

### **Beredning**

Beredning av anställning som biträdande universitetslektor sker enligt anvisningarna för ”Rekryteringsförfarande” (bilaga 1). Utlysning av en anställning som biträdande universitetslektor ska vara tillstyrkt av dekan. Av beredningsarbetet ska det framgå en långsiktig planering för resurser till en fortsatt verksamhet efter eventuell befordran till universitetslektor eller biträdande professor. Vid anställning av en biträdande universitetslektor ska sakkunnigbedömning av de sökandes skicklighet inhämtas, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten. Rekryteringsgruppen ska lämna förslag på två minst docentkompetenta sakkunniga till fakultetsnämnden som utser de sakkunniga. Innan fakultetsnämnden tar ställning till förslag på innehavare av anställningen ska intervjuer och provföreläsningar genomföras. Vid intervjuerna och provföreläsningarna bör rekryteringsgruppen representeras av avdelningschef, berörd ämnesföreträdare och/eller forskningsmiljöledare. Fakultetsnämnden ska avge förslag på anställning, som lämnas enligt Högskolans organisations- och beslutsordning. Fakultetsnämndens förslag ska utgå från en sammanvägd bedömning av sakkunnigutlåtande, intervjuer, provföreläsning, referenstagning och rekryteringsgruppens yttrande.

### **Anställningsform**

En biträdande universitetslektor vid Högskolan Kristianstad är en meriteringsanställning vars anställning är tidsbegränsad enligt HF kap 4, § 12a-12b. Anställningen tidsbegränsas inledningsvis två år. Den första anställningsperioden kan efter bedömning av fakultetsnämnden samt beslut ifrån avdelningschefen förlängas ytterligare två år. Anställningen får förnyas om det på grund av lärarens sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst sex år.

## Adjungerad universitetslektor

### Behörighet

Behörighetskraven för en adjungerad universitetslektor är samma som för en universitetslektor och regleras enligt HF, kap 4, § 4.

Med adjungerad universitetslektor avses en deltidsanställning av en arbetstagarare som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför högskolesektorn. Syftet med en adjungerad anställning är att tillföra sådan kompetens som inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en utbildning av hög kvalitet.

### Beredning

Innan beslut om påbörjad rekrytering av adjungerad universitetslektor fattas ska avdelningschefen göra en bedömning av omfattningen av kommande adjungeringar. Denna bedömning ska kommuniceras med dekan och utgör en del av förhandlingsunderlaget till personalorganisationerna.

Beredning av anställning som adjungerad universitetslektor sker enligt anvisningarna för ”Rekryteringsförfarande” (bilaga 1). Innan rekryteringsgruppen erbjuder den tilltänkta personen en anställning som adjungerad universitetslektor ska CV på den tilltänkta sändas till fakultetsnämnden som har i uppgift att granska så att behörighetskraven för anställningen är uppfyllda. Om fakultetsnämnden inte har möjlighet att fastställa om behörighetskraven är uppfyllda skickas handlingarna till sakkunniga. Beslut om anställning tas enligt Högskolans organisations- och beslutsordning.

### Anställningsform

Denna anställning regleras enligt centralt avtal om tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare.

En adjungerad universitetslektor får anställas tillsvidare, dock längst två år. En sådan anställning får förnyas. Omfattningen av anställningen ska utgå från verksamhetens krav. Omfattningen på en sådan anställning är normalt ca 20 procent av en heltidsanställning. Om det blir aktuellt med en högre omfattning ska detta särskilt motiveras i beredningsunderlaget.

## Biträdande professor

### Behörighet

Behörig att anställas som biträdande professor vid Högskolan Kristianstad är den som inom det ämne tjänsten avser har avlagt doktorsexamen eller på annat sätt skaffat motsvarande kompetens samt uppfyller kraven som ställs på anställningen i anvisningarna för ”Bedömningsgrunder vid tillsättning eller befordran av disputerad personal vid Högskolan Kristianstad” (bilaga 2).

### Bedömningsgrunder

Vid anställning av biträdande professor ska bedömning av vetenskaplig och pedagogisk skicklighet ges lika stor omsorg, om inte särskilda skäl föranleder annat. Därutöver bör hänsyn tas dels till graden av skicklighet i att utveckla verksamhet vid Högskolan, särskilt avseende forskning, dels till förmågan att samverka med det omgivande samhället, särskilt avseende forsknings- och utvecklingsarbete. Utöver dessa behörighetskrav kan ytterligare bedömningsgrunder ha fastställts. Dessa bedömningsgrunder framgår av bilaga 1 samt av profilen (inkl. annons) och prioriterade områden för aktuell anställning.

Anställning vid Högskolan Kristianstad innebär att läraren ofta förväntas undervisa i hela ämnet. Breda, gedigna och aktuella kunskaper i ämnet blir då mycket viktiga faktorer om lärarens kompetens ska kunna vara fullt användbar. Det kan i vissa fall, utifrån Högskolans behov och tjänstens kravprofil, bedömas som en mer ändamålsenlig tillgång än den specialiserade forskarens djupa kunskaper inom ett begränsat fält.

### Beredning

Beredning av tillsvidareanställning som biträdande professor sker enligt anvisningarna för ”Rekryteringsförfarande” (bilaga 1) Utlysning av en biträdande professor ska vara tillstyrkt av dekan. Vid anställning av en biträdande professor ska sakkunnigbedömning av de sökandes skicklighet inhämtas, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten. Rekryteringsgruppen ska lämna förslag på sakkunniga med docentkompetens till fakultetsnämnden som utser sakkunniga. De sakkunnigas yttranden ska enskilt inges till fakultetsnämnden. Innan fakultetsnämnden tar ställning till förslag på innehavare av anställning ska intervjuer och provföreläsningar genomföras. Vid intervjuerna och provföreläsningarna bör rekryteringsgruppen representeras av avdelningschef, berörd ämnesföreträdare och/eller programområdesansvarig. Fakultetsnämnden ska avge förslag på anställning, som lämnas enligt Högskolans organisations- och beslutsordning. Fakultetsnämndens förslag ska utgå från en sammanvägd bedömning av sakkunnigutlåtande, intervjuer, provföreläsning, referenstagning och rekryteringsgruppens yttrande.

### Anställningsform

En biträdande professor vid Högskolan Kristianstad anställs i första hand på en tillsvidareanställning med en inledande provanställning på 6 månader. Då verksamheten har ett tidsbegränsat behov av att anställa biträdande professorer, tidsbegränsas anställningen på följande grunder: Allmän visstidsanställning (LAS 5 § 1 p), Vikariat (LAS 5 § 2 p), Tidsbegränsad anställning då arbetstagare fyllt 67 år (LAS 5 § 4 p). Under pågående rekryteringsprocess kan anställningen tillsättas med vikarierande biträdande professor (LAS 5 § 2 p).



## Adjungerad biträdande professor

### Behörighet

Behörighetskraven för en adjungerad biträdande professor är de samma som för ordinarie anställning som biträdande professor.

Med adjungerad biträdande professor avses en deltidsanställning av en arbetstagare som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför högskolesektorn. Syftet med en adjungerad anställning är att tillföra sådan kompetens som inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en utbildning av hög kvalitet.

### Beredning

Innan beslut om påbörjad rekrytering av adjungerad biträdande professor fattas ska avdelningschefen göra en bedömning av omfattningen av kommande adjungeringar. Denna bedömning ska kommuniceras med dekan och utgöra en del av förhandlingsunderlaget till personalorganisationerna.

Beredning av anställning som adjungerad biträdande professor sker enligt anvisningarna för "Rekryteringsförfarande" (bilaga 1). Innan rekryteringsgruppen erbjuder den tilltänkta personen en anställning som adjungerad biträdande professor ska CV på den tilltänkta personen sändas till fakultetsnämnden som har i uppgift att granska så att behörighetskraven för anställningen är uppfylld. Om fakultetsnämnden inte har möjlighet att fastställa om behörighetskraven är uppfyllda skickas handlingarna till sakkunniga. Beslut om anställning tas enligt Högskolans organisations- och beslutsordning.

### Anställningsform

Denna anställning regleras enligt centralt avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare.

En adjungerad biträdande professor får anställas tillsvidare, dock längst två år. En sådan anställning får förnyas. Omfattningen av anställningen ska utgå från verksamhetens krav. Omfattningen på en sådan anställning är normalt ca 20 procent av en heltidsanställning. Om det blir aktuellt med en högre omfattning ska detta särskilt motiveras i beredningsunderlaget.

## Professor

### Behörighet

HF, kap 4, § 3: ”Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Behörig att anställas som professor inom konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet. Som bedömningsgrunder vid anställning av professor ska gälla graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning. Lika stor omsorg ska ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av professor.”

### Bedömningsgrunder

Vid anställning av professor ska främst vetenskaplig och pedagogisk skicklighet beaktas. Därutöver bör hänsyn tas dels till graden av skicklighet i att leda personal och utveckla verksamhet vid Högskolan, särskilt avseende forskning, dels till förmågan att samverka med det omgivande samhället, särskilt avseende forsknings- och utvecklingsarbete i enlighet med bilaga 2. Utöver dessa bedömningsgrunder kan ytterligare bedömningsgrunder ha fastställts i profilen (inkl. annons) och i prioriterade områden för den aktuella anställningen. Anställning vid Högskolan Kristianstad innebär att en professor ofta förväntas undervisa i hela ämnet. Breda, gedigna och aktuella kunskaper i ämnet blir då mycket viktiga faktorer om professorns kompetens ska kunna vara fullt användbar. Detta kan i vissa fall, utifrån Högskolans behov och tjänstens kravprofil, bedömas som en mer ändamålsenlig tillgång än den specialiserade forskarens djupa kunskaper inom ett begränsat fält.

### Beredning

HF, kap 4, § 6: Vid anställning av en professor ska sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet inhämtas, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten.

Beredning av anställning som professor sker enligt anvisningarna för ”Rekryteringsförfarande” (bilaga 1). Utlysning av en professur ska vara förankrat i Högskolans ledningsgrupp och tillstyrkt av rektor. Vid anställning av professor ska sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet inhämtas, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten. Rekryteringsgruppen ska lämna förslag på sakkunniga med professorsbehörighet till fakultetsnämnden som utser de sakkunniga. De sakkunnigas yttranden ska enskilt inges till fakultetsnämnden. Innan fakultetsnämnden tar ställning till förslag på innehavare av anställning ska intervjuer och provföreläsningar genomföras. Vid intervjuerna och provföreläsningarna bör rekryteringsgruppen representeras av avdelningschef, berörd ämnesföreträdare och/eller programområdesansvarig. Fakultetsnämnden ska avge förslag på anställning, som lämnas enligt Högskolans organisations- och beslutsordning. Fakultetsnämndens förslag ska utgå från en sammanvägd bedömning av sakkunnigutlåtande, intervjuer, provföreläsning, referenstagnation och rekryteringsgruppens yttrande.

### Anställningsform

En professor anställs tillsvidare. Då verksamheten har ett tidsbegränsat behov av professorskompetens ska gästprofessor eller adjungerad professor anställas. Under rekryteringsprocessen kan anställningen tillsättas med vikariat under tillsättning, då i form av universitetslektor (LAS 5 § 2p).

## Gästprofessor och adjungerad professor

Genom att anställa gästprofessor eller adjungerad professor får Högskolan tillgång till kompletterande kompetens och möjlighet till utbyte inom undervisning, forskning och samverkan med andra svenska eller utländska universitet och högskolor och med det omgivande samhället. Den föreslagna kandidaten måste ha sin huvudsakliga verksamhet utanför Högskolan.

Gästprofessor och adjungerad professor är personliga anställningar som inte ledigförklaras och söks, utan den tilltänkte innehavaren tillfrågas om sitt intresse för anställningen.

### Behörighet och bedömningsgrunder

Behörig att anställas som gästprofessor är den som vid annat svenskt eller utländskt lärosäte är anställd eller har varit anställd som professor inom ämnesområdet.

Den som innehar hela sin anställning vid annat svenskt eller utländskt lärosäte är ej behörig att anställas som adjungerad professor. När det gäller bedömningen av kompetens för adjungerad professor måste man beakta att arbetsresultaten och dokumentationssätten i regel skiljer sig från vad som är vanligt när meriteringen sker i akademisk miljö. Vid bedömningen av kompetensen rörande en adjungerad professor bör speciellt beaktas om föreslagen innehavare har lämnat självständiga bidrag till utvecklingen inom sitt område samt dokumenterat sig som ledande specialist inom det område som omfattas av ämnesbeskrivningen.

### Beredning

Beredning av anställning som gästprofessor och adjungerad professor sker enligt anvisningarna för "Rekryteringsförfarande" (bilaga 1). Dekan ska på ett tidigt stadium ha förvissat sig om att rektor har gett sitt medgivande och att den tilltänkte personen är behörig och fått intyg från huvudarbetsgivaren om medgivande till gästprofessor/adjungering. Innan rekryteringsgruppen erbjuder den tilltänkta en anställning som gästprofessor eller adjungerad professor ska CV på den tilltänkta sändas till fakultetsnämnden, som har i uppgift att granska så att behörighetskraven för anställningen är uppfyllda. Om fakultetsnämnden inte har möjlighet att fastställa om behörighetskraven är uppfyllda skickas handlingarna till sakkunniga t.ex. om den tilltänkta inte tidigare haft en professorsanställning eller tidigare blivit professorsbedömd. Beslut om anställning tas enligt Högskolans organisations- och beslutsordning.

### Anställningsform

HF kap 4, §§ 11 & 12

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.

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.

## Senior professor

En professor som har avgått med ålderspension kan återanställas som senior professor. Senior professor är inte en professorsanställning enligt Högskoloförordningen (1993:100) utan en befattning som möjliggör en tidsbegränsad anställning efter pensionering.

Anställningsformen kan användas då verksamhetsbehov föreligger och finansiering finns. Behov kan motiveras av speciell kompetens för att överbrygga nyrekrytering under viss tid för pågående och externfinansierade forskningsprojekt, som en resurs vid samverkan med det omgivande samhället, eller för anknytning till Högskolan för att kunna representera denna i speciella sammanhang. Anställningsformen kan även användas för att slutföra huvudhandledarskap för doktorander. En senior professor kan inte få huvudhandledarskap för nya doktorander.

Finansiering sker i första hand med externa anslag. Om sådana anslag inte finns för den aktuella anställningen bekostas anställningen av Högskolans anslagsmedel.

### Behörighet och bedömningsgrunder

Behörig att anställas som senior professor är den som gått i pension och som före sin pensionering varit anställd som professor på en motsvarande anställning vid Högskolan Kristianstad, eller haft anställning som professor vid annat lärosäte. Anställningen som senior professor ska följa direkt efter den tidigare anställningen.

### Beredning

Anställningsärendet initieras av dekan på respektive fakultet. Fakulteten ska bedöma om det finns ett särskilt behov samt vilken finansiering som finns för den aktuella anställningen. Om fakulteten finner att dessa villkor är uppfyllda bereder Fakultetsnämnden ärendet.

Dekan gör en framställan till rektor där det visas att personen uppfyller behörighetskraven för anställning som senior professor. Framställan ska även beskriva fakultetens behov av senior professor, dennas konkreta arbetsuppgifter och anställningens finansiering. I framställan föreslås rektor anställa den aktuella personen som senior professor.

### Anställningsform

LAS 5 § 1 p Allmän visstidsanställning

LAS 5 § 4 p När arbetstagaren har fyllt 67 år

En senior professor ska anställas tills vidare, dock längst ett år. Anställningen kan förlängas, dock får den sammanlagda anställningstiden omfatta högst två år. Anställningen ska avse högst 50 procent av heltid.

## Kallelse av professor

Med kallelse menas att befattningen utan utannonsering erbjuds till en specifik person. Rektor har rätt att kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen i fråga är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid Högskolan. Skälen för varför anställningen är av särskild betydelse för Högskolan ska dokumenteras, enl. Högscoleförordningen (HF), kap 4, § 7. Kallelse ska tillämpas restriktivt.

Innan rektor erbjuder den kallade en anställning som professor ska CV för den tilltänkta kallade professorn sändas till fakultetsnämnden som har i uppgift att granska så att behörighetskraven för anställningen är uppfyllt. Om fakultetsnämnden inte har möjlighet att fastställa om behörighetskraven är uppfyllda skickas handlingarna till sakkunniga t.ex. om den kallade inte tidigare haft en professorsanställning eller tidigare blivit professorsbedömd.

## Befordran

För samtliga befordringsärenden gäller regeln att man har rätt att ansöka om att bli befordrad, men inte rätt att få ansökan prövad av sakkunniga och inte heller rätt att bli anställd inom sökt befordringsområde.

En adjunkt som är tillsvidareanställd på minst 50 procent vid Högskolan Kristianstad har rätt att ansöka om befordran till universitetslektor.

En forskare som är tillsvidareanställd på minst 50 procent vid Högskolan Kristianstad har rätt att ansöka om befordran till biträdande professor eller professor.

En biträdande universitetslektor som innehar en visstidsanställning enligt HF, kap 4, § 4 samt 12a-12b på minst 50 procent vid Högskolan Kristianstad har rätt att ansöka om befordran till universitetslektor, biträdande professor eller professor.

En universitetslektor som är tillsvidareanställd på minst 50 procent vid Högskolan Kristianstad har rätt att ansöka om befordran till biträdande professor eller professor.

En biträdande professor som är tillsvidareanställd på minst 50 procent vid Högskolan Kristianstad har rätt att ansöka om befordran till professor.

Vid befordran av forskare eller universitetslektor till biträdande professor eller professor, samt vid befordran av biträdande professor till professor, behöver sakkunnigutlåtande inte inhämtas då kriterierna enligt nedan är uppfyllda.

1. Den sökande har varit eller är biträdande professor respektive professor, eller har jämbördiga befattningar vid annat universitet/högskola inom ämnesområdet som ansökan avser.
2. Den sökande under de senaste tre åren, i samband med en ansökan, har bedömts behörig som biträdande professor eller professor, eller behörig till jämbördiga befattningar, inom ämnesområdet som ansökan avser. Detta avser bedömningar där behörighetskraven har varit samma eller likvärdig som Högskolan Kristianstads behörighetskrav.

### **Befordran till professor**

Ansökan om att bli befordrad till professor ställs till fakultetsnämnden som bedömer verksamhetens behov av en ny professor inom utbildnings- och forskningsområdet med utgångspunkt från verksamhetens mål, profil, krav, ekonomiska förutsättningar och den sökandes lämplighet. Dekan gör därefter en framställan till rektor. Rektor tillstyrker eller avslår ansökan. Ett avslag ska alltid motiveras. En tillstyrkt ansökan bereds vidare av fakultetsnämnden enligt Högskolans anställningsordning för anställning av professor i tillämpliga delar. Fakultetsnämndens beredning avslutas med ett förslag till beslut som lämnas till rektor. Rektor fattar beslut. Beslut om avslag ska skriftligen motiveras för den sökande.

### **Befordran till biträdande professor**

Ansökan om att bli befordrad till biträdande professor ställs till fakultetsnämnden som bedömer verksamhetens behov av en ny biträdande professor inom utbildnings- och forskningsområdet med utgångspunkt från verksamhetens mål, profil, krav, ekonomiska förutsättningar och den sökandes lämplighet. Dekan gör därefter en framställan till rektor. Rektor tillstyrker eller avslår ansökan. Ett avslag ska alltid motiveras. En tillstyrkt ansökan bereds vidare av fakultetsnämnden enligt Högskolans anställningsordning för anställning av biträdande professor i tillämpliga delar. Fakultetsnämndens beredning avslutas med ett förslag till beslut, som lämnas enligt Högskolans organisations- och beslutsordning för beslut. Beslut om avslag ska skriftligen motiveras för den sökande.

### **Befordran till universitetslektor**

Ansökan om att bli befordrad till universitetslektor ställs till fakultetsnämnden som bedömer verksamhetens behov av en ny universitetslektor inom utbildnings- och forskningsområdet med utgångspunkt från verksamhetens mål, profil, krav, ekonomiska förutsättningar och den sökandes lämplighet. Dekan gör därefter en framställan till rektor. Rektor tillstyrker eller avslår ansökan. Ett avslag ska alltid motiveras. En tillstyrkt ansökan bereds vidare av fakultetsnämnden enligt Högskolans anställningsordning för anställning av universitetslektor i tillämpliga delar. Fakultetsnämndens beredning avslutas med ett förslag till beslut, som lämnas enligt Högskolans organisations- och beslutsordning för beslut. Beslut om avslag ska skriftligen motiveras för den sökande.

### **Oavlönad docent**

Oavlönad docent vid Högskolan Kristianstad är ingen anställningsform utan medarbetare som antas som oavlönade docenter kvarstår i sin grundanställning och erhåller ett docentbevis. Personer som inte innehar en grundanställning vid Högskolan Kristianstad och blir antagna som oavlönade docenter erhåller ett docentbevis.

Docentkompetens är en akademisk nivå inom ett ämnesområde, omfattande såväl vetenskapliga som pedagogiska kvaliteter. Genom att påvisa den akademiska nivån tydliggörs Högskolan Kristianstads kvalitetssäkring av forskning, undervisning samt handledning i ett nationellt och internationellt perspektiv inom det aktuella ämnet, vilket är till nytta för verksamheten vid Högskolan Kristianstad, samt för Högskolans kontakt- och informationsverksamhet. Genom att antas som oavlönad docent påvisas medarbetarens examinations- och huvudhandledarkompetens inom magister-, master- och forskarutbildning inom det aktuella ämnet.

### **Behörighet**

Behörig att antas som oavlönad docent vid Högskolan Kristianstad är den som inom det ämne ansökan avser har avlagt doktorsexamen eller på annat sätt skaffat motsvarande kompetens samt uppfyller de bedömningsgrunder och meriterande kompetens som beskrivs i "Bedömningsgrunder vid tillsättning eller befordran av disputerad personal vid Högskolan Kristianstad" (bilaga 2).

### **Ansökan**

Ansökan ska innehålla en framställning om att få antas som oavlönad docent vid Högskolan Kristianstad med angivande av forskningsämne. Forskningsämnet måste vara allmänt accepterat inom den svenska högskole- och universitetsvärlden.

Ansökan utformas enligt anvisningar för ansökan om anställning som, eller befordran till forskare, universitetslektor, biträdande professor, oavlönad docent och professor vid Högskolan Kristianstad. Ansökan om att antas som oavlönad docent ställs till aktuell fakultetsnämnd. När en icke anställd vid Högskolan Kristianstad ansöker om att bli antagen som oavlönad docent vid Högskolan Kristianstad krävs dekans tillstyrkan som utgår från hur den aktuella personen gagnar Högskolan Kristianstads verksamhet. Nyttospekten är helt avgörande för att externa ansökningar om att antas som oavlönad docent ska behandlas. När en anställd vid Högskolan Kristianstad ansöker om att antas som oavlönad docent krävs inte någon tillstyrkan ifrån dekan.

### **Beredning**

Ansökan bereds av fakultetsnämnden enligt Högskolans anställningsordning för anställning av biträdande professor i tillämpliga delar. Fakultetsnämndens beredning avslutas med ett förslag till beslut, som lämnas enligt Högskolans organisations- och beslutsordning för beslut. Beslut om avslag ska skriftligen motiveras för den sökande.

### **Docentbevis**

Sökande som antagits som oavlönad docent erhåller ett docentbevis utfärdat av rektor. Den nye docenten förs också upp i förteckningen över oavlönade docenter vid Högskolan Kristianstad.

## Rekryteringsförfarande

### Rekryteringsförfarande vid anställning av disputerad personal

Samtliga rekryteringar ska vara tillstyrkta av dekan/motsvarande.

#### Rekryteringsgrupp

Rekryteringsgruppen ska bestå av avdelningschef samt för tjänsten aktuell ämnesföreträdare och programområdesansvarig och/eller forskningsmiljöledare. Avdelningschefen kan vid behov även be personal utanför ämnesområdet att vara delaktig i rekryteringsgruppen. Avdelningschefen har det övergripande ansvaret för att bilda en rekryteringsgrupp samt driva rekryteringsgruppens arbete. Rekryteringsgrupp inrättas inför varje ny anställning. HR-konsult är behjälplig under rekryteringsarbetet och ingår i rekryteringsgruppen vid behov.

#### Rekryteringsgruppens ansvar

Rekryteringsgruppen ansvarar för att ta fram en behovsanalys (avsnitt 1), kompetensanalys (avsnitt 2) samt i de fall då sakkunnigprövning erfordras även ange prioriterade områden för den aktuella anställningen (avsnitt 3). Efter ansökningstidens utgång genomför rekryteringsgruppen en första översyn av ansökningarna. Detta för att klargöra vilka personer som uppfyller de grundläggande behörighetskraven för anställningen. Rekryteringsgruppen tar i detta skede ställning till om rekryteringsärendet ska dras tillbaka eller gå vidare för beredning i fakultetsnämnden. Vidare ska rekryteringsgruppen ange vilka sakkunniga som ställt sig positiva till att åta sig ett sakkunniguppdrag. Rekryteringsgruppen ska också ta referenser inför medverkan vid eventuell provföreläsning och intervju. När eventuell intervju och provföreläsning är genomförd avger rekryteringsgruppen via avdelningschef ett yttrande till fakultetsnämnden deras bedömning av kandidaterna. Rekryteringsgruppens arbete ska fortlöpande rapporteras till dekanen.

#### Annonsering

Rekryteringsgruppen ger underlag i form av behovsanalys, kompetensanalys samt prioriterade områden för aktuell anställning till HR-konsult som tillsammans med avdelningschefen ansvarar för att skapa en annons. Innan annonser av tillsvidareanställd disputerad personal ledigkungs ska fakultetsnämnden ges möjlighet att granska annonstexten.

Alla lediga befattningar ska i regel utannonseras. Tidsbegränsade anställningar som omfattar sex månader eller mindre behöver inte utannonseras. Adjungerade anställningar behöver inte heller utannonseras utan den tilltänkte innehavaren, som uppfyller kraven och tillgodoser det behov som verksamheten har, utifrån det som definierats i avsnitt 1 och 2, får en förfrågan om adjungering.



Avdelningschef som är ansvarig för rekryteringen ska sammankalla en rekryteringsgrupp och lägga upp en tidsplan för rekryteringsarbetet samt bestämma hur annonsen ska publiceras. I tidsplanen ska det framgå vilken period läsning av ansökningshandlingarna sker, när möten med rekryteringsgruppen ska äga rum samt var och när intervjuerna ska genomföras.

### **Förslag på sakkunniga**

Det är viktigt att så tidigt som möjligt påbörja sökandet efter lämpliga sakkunniga. Rekryteringsgruppen har till uppgift att kontakta de docentkompetenta och professorskompetenta som anses vara lämpliga som sakkunniga. Utgångspunkten är att det ska vara jämn könsfördelning bland de sakkunniga. Det underlag som behövs i dialogen med potentiella sakkunniga får avdelningschefen av HR-avdelningen i anslutning till att ansökningstiden gått ut. För anställning som forskare och universitetslektor krävs två docentkompetenta sakkunniga. För sakkunnigprövning vid antagning till oavlönad docent samt anställning som biträdande professor krävs två professorskompetenta sakkunniga och vid anställning som professor krävs tre professorskompetenta sakkunniga. När rekryteringsgruppen fått svar från de sakkunniga som kan åta sig uppdraget, sänds denna information till sekreteraren i fakultetsnämnden.

### **Referenstagning, intervju och provföreläsning**

Referenstagning görs företrädesvis av avdelningschefen. Referenstagningen ska ses som en möjlighet att inhämta ytterligare information om den sökande. Referensuppgifter inhämtas från tidigare arbetsplatser och lämpligen från både chefer och medarbetare. En referenstagning ska genomföras som en strukturerad intervju med utgångspunkt i kravprofilen och i första hand användas som en kontroll av den information som hittills framkommit.

För professor, biträdande professor, universitetslektor och vid behov även vid tillsättning av forskare sker intervjuer och provföreläsning via fakultetsnämnden. Vid intervju och provföreläsning bör rekryteringsgruppens representeras av avdelningschefen, berörd ämnesföreträdare, programområdesansvarig och/eller forskningsmiljöledare.

### **Erbjudande omanställning**

Fakultetsnämnden ska avge ett utlåtande utifrån en sammanvägd bedömning av sakkunnigutlåtande, intervjuer, provföreläsning, referenstagning och rekryteringsgruppens yttrande. Det slutgiltiga beslutet fattas av rektor vid erbjudande om anställning överstigande 6 månader och vid samtliga tillsättningar av professorer. Anställningar som avser tillsvidareanställning ska i regel inledas med provanställning på 6 månader. Dekan fattar beslut om tidsbegränsade anställningar upp till 6 månader.

Vid behov av tidsbegränsade anställningar tidsbegränsas anställningen enligt Lagen om anställningsskydd Allmän visstidsanställning (LAS 5 § 1 p), Vikariat (LAS 5 § 2 p), Tidsbegränsad anställning då arbetstagare fyllt 67 år (LAS 5 § 4 p), Adjungerad professor (HF 4 kap 11 §), Gästprofessor (HF 4 kap 12 §), Anställning för meritering (HF 4 kap 12a -12b§), Doktorand (HF 5 kap § 1-7 p) samt avtal om tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare och avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor.

## **Rekryteringsförfarande vid anställning av icke disputerad personal samt tidsbegränsade anställningar av disputerad personal**

Samtliga rekryteringar ska vara tillstyrkta av dekan/motsvarande.

### **Rekryteringsgrupp**

Avdelningschefen har det övergripande ansvaret för att bilda en rekryteringsgrupp samt driva rekryteringsgruppens arbete. En rekryteringsgrupp upprättas inför varje ny anställning. Sammansättningen och storleken på rekryteringsgruppen beror på vilken befattning som ska rekryteras. HR-konsult är behjälplig under rekryteringsarbetet och ingår i rekryteringsgruppen vid behov.

Det som avgör rekryteringsgruppens sammansättning är vilken befattning som ska rekryteras. Rekryteringsgruppen ska gemensamt ta fram en behovs- och kompetensanalys. I de fall då sakkunnigbedömning erfordras ska rekryteringsgruppen även fylla i prioriterade områden för den aktuella anställningen (avsnitt 3). Representanterna i rekryteringsgruppen bör i den mån det är möjligt ha olika bakgrund, ålder och kön för att få flera perspektiv och åsikter under rekryteringen. En rekryteringsgrupp bör i den mån det är möjligt bestå av lika många kvinnor som män för att minska risken att traditionella antaganden om kvinnors och mäns egenskaper ska påverka rekryteringen.

### **Chefer för teknisk/administrativ personal**

Vid rekrytering av chefer för teknisk/administrativ personal deltar förutom närmaste chef även HR-chef alternativt HR-konsult samt representanter för personalorganisationerna och minst en medarbetare från arbetslaget.

### **Teknisk/administrativ personal**

Vid rekrytering av teknisk/administrativ personal bör HR-konsult och representant från arbetslaget ingå i rekryteringsgruppen.

### **Rekryteringsgruppens ansvar**

Rekryteringsgruppen ansvarar för att göra behovs- samt kompetensanalys (avsnitt 1 & 2). Prioriterade områden för den aktuella anställningen (avsnitt 3) fylls i då sakkunnigprövning erfordras. Vidare ansvarar rekryteringsgruppen för intervju samt genomförande av referenstagning.

### **Tidsbegränsade anställningar av disputerad personal samt universitetsadjunkt inkl. adjungerad universitetsadjunkt och doktorand**

Med tidsbegränsade anställningar av disputerad personal avses adjungerad professor, gästprofessor, adjungerad biträdande professor, vikarierande biträdande professor, allmän visstidsanställd biträdande professor, adjungerad universitetslektor, vikarierande universitetslektor, allmän visstidsanställd universitetslektor, biträdande universitetslektor, vikarierande forskare, allmän visstidsanställd forskare samt postdoktor. Vid rekrytering av ovan angivna anställningar ska en rekryteringsgrupp upprättas. Rekryteringsgruppen ska bestå av avdelningschef samt för tjänsten aktuell ämnesföreträdare och programområdesansvarig. Vid behov kan även HR-konsult delta i rekryteringsgruppen

Vid anställningar som universitetsadjunkt, adjungerad universitetsadjunkt, vikarierande universitetsadjunkt, allmän visstidsanställd universitetsadjunkt samt doktorandanställning, tillsätter avdelningschefen lämplig rekryteringsgrupp utifrån fokus på den aktuella anställningen. Tillsättning av doktorand, postdoktor samt vid tillsättning av externfinansierade forskare ska rekryteringsunderlaget utgå ifrån det beviljade forskningsprojekt som finansierar anställningen. Vid behov kan även HR-konsult delta i rekryteringsgruppen.

Vid adjungerade anställningar ska avdelningschefen göra bedömning av omfattningen av kommande adjungeringar. Om den aktuella adjungeringen avser att överskrida 20 procent av en heltidsanställning ska även detta skriftligen motiveras. Underlaget skickas till HR-konsult inför förhandling av rekryteringsärendet.

### **Annonsering**

Rekryteringsgruppen ger underlag i form av behovsanalys, kompetensanalys samt prioriterade områden för aktuell anställning till HR-konsult som ansvarar för att skapa annons tillsammans med avdelningschef. Innan anställningen ledigkungörs ska fakultetsnämnden ges möjlighet att granska annonstexten.

Alla lediga befattningar ska i regel utannonseras. Tidsbegränsade anställningar som omfattar sex månader eller mindre behöver inte utannonseras. Adjungerade anställningar behöver inte heller utannonseras utan den tilltänkte innehavaren, som uppfyller kraven och tillgodoser det behov som verksamheten har, utifrån det som definierats i avsnitt 1 och 2, får en förfrågan om adjungering.

Det är viktigt att lägga upp en tidsplan för rekryteringsarbetet samt bestämma hur annonsen ska publiceras. I tidsplanen ska det framgå vilken period läsning av ansökningshandlingarna sker, när möten med rekryteringsgruppen ska äga rum samt var och när intervjuerna ska genomföras.

#### **Annonsering av disputerad**

Innan anställningen ledigkungörs, ska fakultetsnämnden ges möjlighet att granska annonstexten.

### **Intervju**

Syftet med en anställningsintervju är att rekryteringsgruppen ska få en tydligare bild av i vilken utsträckning den sökandes kompetenser överensstämmer med de krav och önskvärda meriter som rekryteringsgruppen fastställt. En strukturerad intervjuprocess där frågorna utformas utifrån rekryteringsunderlaget och annonsen krävs för att säkerställa att rekryteringsgruppen belyser relevanta frågeställningar, samt för att intervjun ska genomföras med god kvalitet. Det är viktigt att samtliga sökande får samma grundfrågor så att svaren bli jämförbara mellan de sökande samt för att de sökande ska bemötas likvärdigt. Utöver grundfrågorna kan specifika frågor utformas för att tydliggöra enskilda sökandes specifika kunskaper/erfarenheter av vikt för anställningen. De sökande som kallas till intervju ska ta med sig styrkta meriter.

Även vid rekrytering av adjungerade läraranställningar kan en intervju genomföras i syfte att säkerställa att den tilltänkta personen uppfyller de krav och önskvärda kvalifikationer someftersöks.

### **Referenstagning**

Referenstagningen ska ses som en möjlighet att skaffa sig ytterligare information om den sökande och är en viktig del i slutfasen av en rekryteringsprocess. Referensuppgifter inhämtas från tidigare arbetsplatser och lämpligen från både chefer och medarbetare. Referenstagning genomförs av antingen berörd chef eller HR-chef/HR-konsult. En referenstagning ska genomföras som en strukturerad intervju med utgångspunkt från behovsanalysen, kompetensanalysen, prioriterade områden för anställningen samt det som framkommit under intervjun.

Förslag på intervjufrågor finns på Högskolans intranät.

### **Erbjudande om anställning**

Rekryteringsgruppen är ett stöd i arbetet med att välja rätt person. Det slutgiltiga beslutet tas av rektor/dekan/förvaltningschef baserat på det beslutsunderlag som rekryterande chef presenterat. Rangordningen av de kandidater som varit mest aktuella för anställning ska sparas tills personen som erbjudits anställning tackat ja och skrivit under ett anställningsavtal. Anställningar som avser tillsvidareanställning inleds i regel med en inledande provanställning på 6 månader.

Vid behov av tidsbegränsade anställningar tidsbegränsas anställningen enligt Lagen om Anställningsskydd Allmän visstidsanställning (LAS 5 § 1 p), Vikariat (LAS 5 § 2 p), Tidsbegränsad anställning då arbetstagare fyllt 67 år (LAS 5 § 4 p), Adjungerad professor (HF 4 kap 11 §), Gästprofessor (HF 4 kap 12 §), Doktorand (HF 5 kap § 1-7 p) samt avtal om tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare och avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor.

### **Tillsättning av tidsbegränsad disputerad personal**

Innan rekryterande chef erbjuder den tilltänkte innehavaren en anställning ska CV inkl. publikationslista på den tilltänkta sändas till fakultetsnämnden som har i uppgift att granska så att behörighetskraven för anställningen är uppfyllda. Om fakultetsnämnden inte har möjlighet att fastställa om behörighetskraven är uppfyllda skickas handlingarna till sakkunniga. Vid de tillfällen då rekryterande chef har underlag som styrker att den tilltänkte tidigare har innehaft en anställning på samma befattningsnivå och inom samma ämne vid Högskolan eller vid annat svenskt lärosäte behöver inte ärendet hanteras via fakultetsnämnden innan den tilltänkte erbjuds en tidsbegränsad anställning. Det samma gäller för tidsbegränsade anställningar där det grundläggande kravet är doktorsexamen inom ett specifikt ämne och då rekryterande chef kan säkerställa att den tilltänkte disputerat inom det specifika ämnet. Beslut om anställning tas enligt Högskolans organisations- och beslutsordning.

## Behovsanalys

Ett första steg i behovsanalysen är att klargöra om det finns ett behov av ersättare/nyrekrytering eller om behovet går att uppfylla med de personalresurser som redan finns inom organisationen. Innan en eventuell rekrytering påbörjas ska avdelningschefen ha klargjort om det inom en rimlig tid går att kompetensutveckla befintlig personal och undvika rekrytering. Frågeställningar att beakta i samband med att en behovsanalys upprättas: Vilka arbetsuppgifter och ansvarsområden ska ingå för att uppfylla verksamhetsmålen? Hur kommer arbetet/arbetsuppgifterna att påverkas på kort och lång sikt? Glöm inte att beakta styrdokument, handlingsplaner och policys relaterat rekryteringsmöjligheterna.

Beskriv kortfattat vilka behov av kompetenser som finns inom arbetsområdet/arbetsgruppen

Planeras förändringar som kommer att påverka kompetensbehovet? Om frågan besvarats ”ja” ange vilka förändringar som planeras.

Ja

Nej

Avser rekryteringen nyrekrytering eller ersättningsrekrytering?

Nyrekrytering

Ersättningsrekrytering

Vilken omfattning av heltid uppskattas behovet bestå av?

Under vilken period föreligger behovet?

Kan inom organisationen redan deltidsanställda erbjudas ökad sysselsättning Ja

Nej

Ange vilka arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

## Kompetensanalys

Ett första steg i kompetensanalysen är att diskutera och besluta vilka kompetenser som behövs för att kunna utföra arbetet som är beskrivet i behovsanalysen. Underlaget ska ange vilka grundläggande utbildningskrav som ställs på anställningen samt om någon inriktning eller vidareutbildning anses vara särskilt meriterande. Det ska även framgå vilken typ av erfarenhet som efterfrågas samt vilka personliga egenskaper som bedöms nödvändiga för att fungera väl i den avsedda rollen.

I anställningsordningen framgår det vilka grundläggande behörighetskrav som ställs på de läraranställningar vi har möjlighet att använda oss av på Högskolan Kristianstad. I bilaga 2 anges övergripande bedömningsgrunder vid rekrytering av lärarpersonal vilka sakkunniga har att förhålla sig till vid bedömning av sökande till anställningar som kräver disputerad personal.

Ange nedan vilka behörigheter/utbildningar som krävs samt vilka önskvärda kvalifikationer och vilken erfarenhet som bedöms nödvändig.

Ange tjänstebenenämning och vid läraranställning även ämne för anställningen.



Högskolan Kristianstad  
291 88 Kristianstad  
044-203000  
[www.hkr.se](http://www.hkr.se)

Denna blankett fylls bara i vid de rekryteringar där sakkunnigbedömning efterfrågas

Dnr:

## Prioriterade områden för den aktuella anställningen

Gör en bedömning över vilka områden som är av stor vikt för anställningen och bedöm varje kategori för sig i skala 1-3, där 3 anses vara av högst vikt. Möjligheter finns att beskriva prioriterade områden.

Denna del av underlaget samt aktuell annons i rekryteringsärendet skickas till sakkunniga.

Vetenskapliga meriter och skicklighet inom området

Pedagogiska meriter och skicklighet inom området

Administrativa meriter och skicklighet inom området

Samverkan

Övrigt, enligt nedanstående beskrivning

Beskrivning av prioriterade områden:



Högskolan Kristianstad  
291 88 Kristianstad  
044-20 30 00  
[www.hkr.se](http://www.hkr.se)

Sidan 1 av 8  
2015-06-11  
Bilaga 2

## **Bedömningsgrunder vid tillsättning eller befordran av disputerad personal vid Högskolan Kristianstad**



## Innehåll

|   |   |
|---|---|
| Övergripande bedömningsgrunder .....  | 3 |
| Bedömningsgrunder och meriterande kompetens för anställning som universitetslektor samt biträdande universitetslektor vid Högskolan Kristianstad .....          | 3 |
| Bedömningsgrunder och meriterande kompetens för anställning som konstnärlig universitetslektor vid Högskolan Kristianstad .....                                 | 4 |
| Bedömningsgrunder och meriterande kompetens för anställning som biträdande professor eller för erhållande av oavlönad docentur vid Högskolan Kristianstad ..... | 5 |
| Bedömningsgrunder och meriterande kompetens för anställning som konstnärlig biträdande professor vid Högskolan Kristianstad .....                               | 6 |
| Bedömningsgrunder och meriterande kompetens för anställning som professor vid Högskolan Kristianstad .....  | 7 |
| Bedömningsgrunder och meriterande kompetens för anställning som konstnärlig professor vid Högskolan Kristianstad .....  | 8 |

## Övergripande bedömningsgrunder

I 12 kap 5 § Regeringsformen (RF) finns bestämmelser om anställning av personer inom den statliga sektorn. Där anges att vi tillsättning av statliga tjänster ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.

Enligt lagen om offentlig anställning (LOA) ska skickligheten sättas främst. Vidare ska, enligt anställningsförordningen (AF), utöver förtjänsten och skickligheten beaktas sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål.

Med förtjänst avses under hur lång tid sökanden tidigare varit anställd inom det utannonserade arbetsområdet medan skickligheten avser lämpligheten för den aktuella anställningen. Skicklighet avser teoretisk bakgrund, praktisk erfarenhet samt personlig lämplighet. All relevant erfarenhet ska värderas inom ramen för skicklighet och en helhetsbedömning ska göras utifrån detta. Till skicklighet räknas bl.a. teoretisk och praktisk utbildning, kunskaper och erfarenheter som förvärvats i andra anställningar samt personliga egenskaper såsom prestationsförmåga, yrkesskicklighet, ledaregenskaper och samarbetsförmåga. Det är de krav som är kopplade till anställningen som avgör vilka skicklighetsfaktorer som ska beaktas och hur tungt de ska väga. Internsökande ska behandlas på samma sätt som externsökande.

Det är den sammanvägt skickligaste för den utannonserade anställningen som ska anställas.

## Bedömningsgrunder och meriterande kompetens för anställning som universitetslektor samt biträdande universitetslektor vid Högskolan Kristianstad

Vid Högskolan Kristianstad gäller, förutom högskoleförordningen (HF kap 4, § 4) nedanstående bedömningsgrunder, vilka kan anpassas till respektive ämnes praxis och villkor.

Vid anställning av universitetslektor ska bedömning av vetenskaplig och pedagogisk skicklighet ges lika stor omsorg, om inte särskilda skäl föranleder annat, dock ska viktningen av bedömningarna alltid ske enligt den för tjänsten framtagna anställningsprofilen. Vid tillsättning av biträdande universitetslektor bör den vetenskapliga skickligheten väga tyngst.

### Vetenskaplig skicklighet

Behöriga sökande till ett universitetslektorat ska inneha en doktorexamen avlagd vid ett svenskt universitet eller högskola eller motsvarande kompetens. Med motsvarande kompetens avses doktorexamen utfärdad vid utländskt lärosäte som bedöms likvärdig med en svensk doktorexamen eller en äldre licentiatexamen. Med annan yrkesskicklighet menas dokumenterade meriter som till omfattning, nivå och innehåll motsvarar kraven på en doktorexamen. Skickligheten ska vara av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ingår i anställningen.

Graden av vetenskaplig skicklighet, originalitet och självständighet i den vetenskapliga produktionen ska beaktas. Förmåga att erhålla externa forskningsmedel är meriterande liksom opponent- och betygsnämndsuppdrag. Erfarenhet från andra universitet och högskolor är meriterande, där tjänstgöring eller gästforskaruppdrag utanför Sverige är särskilt meriterande. Övriga meriter inkluderar inbjudan till deltagande i konferenser, organisering av vetenskapliga workshops och konferenser, samt sakkunnig- och granskningsuppdrag. Manuskript som ännu inte är accepterade kan ingå i bedömningen om de är i ett sådant skick att de kan bedömas. Produktionens

omfång beaktas med avseende på artiklarnas/monografiernas vetenskapliga värde, antal författare, författarens roll, publiceringstradition mm.

### **Pedagogisk skicklighet**

För anställning som universitetslektor samt biträdande universitetslektor är visad pedagogisk skicklighet ett krav. Vidare är högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande meriterande. Erfarenhet av handledning av forskarstuderande och magister/masterstudenter är meriterande. Särskilda meriter som ska beaktas är: graden av pedagogisk skicklighet, pedagogiskt utvecklingsarbete, läromedelsframtagande, omfattning och kvalitet på handledning av examensarbeten, populärvetenskaplig publicering och information, nationell/internationell medverkan i och utveckling av undervisning.

### **Administrativ skicklighet och ledarskap**

Erfarenhet av akademiskt ledarskap, ledningserfarenhet från verksamheter utanför Högskolans sfär, samt ledarskapsutbildning är meriterande. Vidare är erfarenheter av programansvar, kursansvar och annat undervisningsadministrativt arbete meriterande liksom medverkan i externa administrativa organ som t.ex. forskningsråd, styrelser, kommittéer och utredningar.

### **Samverkan**

Förmågan till samverkan med omgivande samhälle är meriterande för anställning vid Högskolan Kristianstad. Samverkansmeriter kan innebära stabila och långsiktiga relationer med omgivande samhälle såsom företag, kommuner, myndigheter och andra organisationer; drift eller deltagande i forsknings- eller utvecklingsprojekt som genomförs i samproduktion med parter i det omgivande samhället; bidrag till kommersialisering eller nyttiggörande av forskningsresultat; bidrag till att forskningsresultat blivit tillgängliga för allmänheten; deltagande i media och samhällsdebatt.

## **Bedömningsgrunder och meriterande kompetens för anställning som konstnärlig universitetslektor vid Högskolan Kristianstad**

Vid Högskolan Kristianstad gäller, förutom högskoleförordningen (HF kap 4, § 4) nedanstående bedömningsgrunder, vilka kan anpassas till respektive ämnes praxis och villkor.

Vid anställning av konstnärlig universitetslektor ska bedömning av konstnärlig och pedagogisk skicklighet ges lika stor omsorg, om inte särskilda skäl föranleder annat, dock ska viktningen av bedömningarna alltid ske enligt den för tjänsten framtagna anställningsprofilen.

### **Kvalitén i det konstnärliga arbetet**

Den sökandes arbete ska vara av hög konstnärlig kvalitet och uppvisa originalitet och självständighet. Den sökandes produktion ska vara av en sådan omfattning att både en förtrogenhet och en stabilitet i verksamheten framgår (jämförbart med en konstnärlig doktorsexamen). Den sökandes meritering ska uppvisa antingen hög grad av specialisering eller bredd. För specialiseringen ställs kraven högre än för var och ett av områdena för bredden. Med bredd menas förmåga att medvetet arbeta med olika förhållanden inom ämnet, såsom olika genrer, metoder eller redskap.

### **Erkännande**

Den sökande ska vara väletablerad i ett konstnärligt sammanhang och därigenom vara erkänt skicklig utanför Högskolan av kolleger och organisationer på nationell eller internationell nivå.

### **Utbildning**

Konstnärlig examen på högskolenivå/universitetsnivå är meriterande, liksom andra konstnärliga utbildningar.

### **Bedömningsgrunder och meriterande kompetens för anställning som biträdande professor eller för erhållande av oavlönad docentur vid Högskolan Kristianstad**

Vid Högskolan Kristianstad gäller nedanstående bedömningsgrunder, vilka kan anpassas till respektive ämnes praxis och villkor.

Behöriga sökande till anställning som biträdande professor ska inneha en docentur avlagd vid ett svenskt universitet eller högskola eller inneha motsvarande kompetens. Med motsvarande kompetens avses att den sökande vid anställningstillfället bedöms som docentkompetent eller har motsvarigheten till en docentur från utländskt universitet.

Vid anställning av eller befordran till biträdande professor eller vid erhållande av oavlönad docentur ska bedömning av vetenskaplig och pedagogisk skicklighet ges lika stor omsorg, om inte särskilda skäl föranleder annat, dock ska viktningen av bedömningarna alltid ske enligt någon av kategorierna nedan och i förekommande fall utifrån den för tjänsten framtagna anställningsprofilen.

#### **Vetenskaplig skicklighet**

Graden av vetenskaplig skicklighet, originalitet och självständighet i den vetenskapliga produktionen beaktas. Den sökande ska ha uppnått vetenskapligt arbete av god internationell eller i förekommande fall nationell standard som till omfång minst motsvaras av ytterligare en doktorsavhandling, ofta två, inom det aktuella ämnesområdet. Manuskript som ännu inte är accepterade kan ingå i bedömningen om de är i ett sådant skick att de kan bedömas. Produktionens omfång beaktas med avseende på artiklarnas/monografiernas vetenskapliga värde, antal författare, författarens roll, publiceringstradition mm. Huvuddelen av den vetenskapliga produktionen ska ha skett efter disputationen. Den sökande ska väsentligt ha fördjupat och breddat sin ämneskompetens utöver vad som krävs för en doktorsexamen. Några av följande krav bör också ha uppnåtts: visad förmåga att erhålla externa forskningsmedel, opponent- och betygsnämndsuppdrag, erfarenhet från andra universitet och högskolor inklusive tjänstgöring eller gästforskaruppdrag utanför Sverige, inbjudan till deltagande i konferenser, organisering av vetenskapliga workshops och konferenser samt sakkunnig- och granskningsuppdrag.

#### **Pedagogisk skicklighet**

Den sökande ska ha genomgått handledarutbildning och/eller visat skicklighet som handledare av doktorander. Erfarenheter av programansvar, kursansvar och annat undervisningsadministrativt arbete är meriterande. Meriter som därutöver ska beaktas är: graden av pedagogisk skicklighet, pedagogiskt utvecklingsarbete, läromedelsframtagande, ytterligare högskolepedagogisk utbildning, omfattning och kvalitet på forskarhandledning, senior seminarieverksamhet, populärvetenskaplig publicering och information, nationell/internationell medverkan i och utveckling av undervisning.

### **Administrativ skicklighet och ledarskap**

Ledarskapsutbildning och ledarskapserfarenhet inom eller utanför Högskolans sfär är meriterande, liksom medverkan i interna högskoleadministrativa organ och andra administrativa uppdrag. Meriterande är även medverkan i externa administrativa organ som t.ex. forskningsråd, styrelser, kommittéer och utredningar.

### **Samverkan**

Förmågan till samverkan med omgivande samhälle är meriterande för anställning vid Högskolan Kristianstad. Samverkansmeriter kan innebära stabila och långsiktiga relationer med omgivande samhälle såsom företag, kommuner, myndigheter och andra organisationer; drift eller deltagande i forsknings eller utvecklingsprojekt som genomförs i samproduktion med parter i det omgivande samhället; bidrag till kommersialisering eller nyttiggörande av forskningsresultat; bidrag till att forskningsresultat blivit tillgängliga för allmänheten; deltagande i media och samhällsdebatt.

## **Bedömningsgrunder och meriterande kompetens för anställning som konstnärlig biträdande professor vid Högskolan Kristianstad**

Vid Högskolan Kristianstad gäller följande krav, vilka kan anpassas till respektive ämnes praxis och villkor.

Vid anställning av konstnärlig biträdande professor ska bedömning av konstnärlig och pedagogisk skicklighet ges lika stor omsorg, om inte särskilda skäl föranleder annat, dock ska viktningen av bedömningarna alltid ske enligt den för tjänsten framtagna anställningsprofilen. Utöver dessa bedömningsgrunder kan ytterligare bedömningsgrunder fastställas av rekryteringsgruppen.

### **Konstnärligt skicklig**

Den som anställs, alternativt befordras, ska ha avlagt konstnärlig doktorsexamen eller ha motsvarande konstnärliga skicklighet. Vidare ska den sökande ha bedrivit uppmärksammat konstnärlig utvecklingsarbete av hög kvalitet som överskrider den nivå som krävs för ett konstnärligt universitetslektorat med motsvarande anställningstid, samt uppvisa pedagogisk skicklighet genom undervisning av hög kvalitet inom högskole- eller universitetsvärlden. Utöver dessa bedömningsgrunder kan ytterligare bedömningsgrunder fastställas av rekryteringsgruppen.

### **Erkännande**

Den sökande ska vara väl renommerad inom sitt område och erkänt skicklig utanför Högskolan av kolleger och organisationer på nationell och internationell nivå.

## **Bedömningsgrunder och meriterande kompetens för anställning som professor vid Högskolan Kristianstad**

I anställningsordningen står följande:

”Vid anställning av professor ska främst vetenskaplig och pedagogisk skicklighet beaktas. Därutöver bör hänsyn tas dels till graden av skicklighet i att leda personal och utveckla verksamhet vid Högskolan, särskilt avseende forskning, dels till förmågan att samverka med det omgivande samhället, särskilt avseende forsknings- och utvecklingsarbete. Utöver dessa bedömningsgrunder kan ytterligare bedömningsgrunder ha fastställts i annons och prioriterade områden för den aktuella anställningen.”

Vid Högskolan Kristianstad gäller nedanstående bedömningsgrunder, vilka kan anpassas till respektive ämnes praxis och villkor.

### **Vetenskaplig skicklighet**

Utöver docentkompetens ska en ytterligare fördjupning och breddning ha skett i den vetenskapliga produktionen, med ytterligare krav på självständighet, utveckling och originalitet. Manuskript som ännu inte är accepterade kan ingå i bedömningen om de är i ett sådant skick att de kan bedömas. Produktionens omfång beaktas med avseende på artiklarnas/monografiernas vetenskapliga värde, antal författare, författarens roll, publiceringstradition mm. Förmåga att erhålla externa forskningsmedel är meriterande liksom opponent- och betygsnämndsuppdrag, erfarenhet från andra universitet och högskolor där tjänstgöring eller gästforskaruppdrag utanför Sverige är särskilt meriterande. Övriga meriteringar inkluderar inbjudan till deltagande i konferenser, organisering av vetenskapliga workshops och konferenser, samt sakkunnig- och granskningsuppdrag.

### **Pedagogisk skicklighet**

Utöver vad som krävs för docentkompetens krävs normalt erfarenhet av framgångsrikt genomförd handledning av forskarstuderande fram till doktorsavhandling. Erfarenhet av att fungera som huvudhandledare (eller motsvarande) av forskarstuderande är meriterade men inte ett krav. Meriter som därutöver ska beaktas är: graden av pedagogisk skicklighet, pedagogiskt utvecklingsarbete, läromedelsframtagande, handledarutbildning, omfattning och kvalitet på forskarhandledning, senior seminarieverksamhet, populärvetenskaplig publicering och information, nationell/internationell medverkan i och utveckling av undervisning.

### **Administrativ skicklighet och ledarskap**

Erfarenhet som forskningsledare, akademiskt ledarskap, samt ledarskapsutbildning är meriterande. Som administrativ merit räknas förutom erfarenhet som rektor, prorektor, dekanus, prefekt eller liknande positioner även övrigt arbete i högskoleadministrativa organ. Medverkan i externa administrativa organ som t.ex. forskningsråd, styrelser, kommittéer, utredningar är meriterande. Ledningserfarenhet från verksamheter utanför Högskolans sfär är också meriterande.

### **Samverkan**

Förmågan till samverkan med omgivande samhälle är meriterande för anställning vid Högskolan Kristianstad. Samverkansmeriter kan innebära stabila och långsiktiga relationer med omgivande samhälle såsom företag, kommuner, myndigheter och andra organisationer; drift eller deltagande i forsknings- eller utvecklingsprojekt som genomförs i samproduktion med parter i det omgivande samhället; bidrag till kommersialisering eller nyttiggörande av forskningsresultat; bidrag till att forskningsresultat blivit tillgängliga för allmänheten; deltagande i media och samhällsdebatt.

## **Bedömningsgrunder och meriterande kompetens för anställning som konstnärlig professor vid Högskolan Kristianstad**

Vid Högskolan Kristianstad gäller, förutom högskolelagens krav (HF kap 4, §4) följande krav, vilka kan anpassas till respektive ämnes praxis och villkor.

Vid anställning av konstnärlig professor ska bedömning av konstnärlig och pedagogisk skicklighet ges lika stor omsorg, om inte särskilda skäl föranleder annat, dock ska viktningen av bedömningarna alltid ske enligt den för tjänsten framtagna anställningsprofilen. Den som anställs, alternativt befordras, ska ha avlagt konstnärlig doktors-examen eller ha motsvarande konstnärliga skicklighet. Vidare ska den sökande ha bedrivit uppmärksammas konstnärlig utvecklingsarbete av hög kvalitet som väsentligt överskrider den nivå som krävs för ett konstnärligt universitetslektorat, samt uppvisa pedagogisk skicklighet genom undervisning av hög kvalitet inom högskole- eller universitetsvärlden. Utöver dessa bedömningsgrunder kan ytterligare bedömningsgrunder fastställas av rekryteringsgruppen.

### **Kvalitén i det konstnärliga arbetet**

Den sökandes arbete ska vara av mycket hög konstnärlig kvalitet och uppvisa originalitet och självständighet. Den sökandes produktion ska vara av en sådan omfattning att både en förtrogenhet och en stabilitet i verksamheten framgår. Den sökandes meritering ska uppvisa antingen mycket hög grad av specialisering eller bredd. För specialiseringen ställs kraven högre än för var och ett av områdena för bredden. Med bredd menas förmåga att medvetet arbeta med olika förhållanden inom ämnet, såsom olika genrer, metoder eller redskap.

### **Erkännande**

Den sökande ska vara väl renommerad internationellt inom sitt område och erkänt mycket skicklig utanför Högskolan av kolleger och organisationer på nationell och internationell nivå.



## Anvisningar till sakkunniga vid anställning och befordran vid Högskolan Kristianstad

Anvisningarna gäller i tillämpliga delar även vid  
befordran.

### Prioriterade områden för den aktuella anställningen

Rekryteringsgruppens bedömning över vilka områden som är av stor vikt för  
anställningen i skala 1-3, där 3 anses vara av högst vikt.

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| Vetenskapliga meriter och skicklighet inom området  | <input type="checkbox"/> |
| Pedagogiska meriter och skicklighet inom området    | <input type="checkbox"/> |
| Administrativa meriter och skicklighet inom området | <input type="checkbox"/> |
| Samverkan   | <input type="checkbox"/> |
| Övrigt, enligt nedanstående beskrivning             | <input type="checkbox"/> |

Beskrivning av prioriterade områden:



## Anvisningar för sakkunnigutlåtande

Använd nedanstående rubriker vid utformandet av utlåtandet. Inom respektive områden görs en sammanvägd bedömning. Avsluta med en sammanställning där gruppering görs utifrån om sökande anses vara ej behöriga, behöriga eller behöriga med god matchning mot anställningsprofilen.

| <u>Innehåll i utlåtandet</u>            | <u>Anvisningar/dokumentation</u>  | <u>Kommentar</u>  |
|---|---|---|
| 1. Personuppgifter                      | Namn, personnummer  |   |
| 2. Examina                              | Samtliga inom högre utbildning anges med år och examensbenämning  | Kommentera utbildningarna i förhållande till utlysningen  |
| 3. Anställningar                        | Bedömning av yrkeserfarenhet och dess relevans i relation till utlysningen altsökt befordran  |   |
| 4. Behörighetsprövning                  | Behörig enligt grundkraven för aktuell anställning  | Besvaras Ja/Nej   |
| 5. Kompetensprövning tidigare genomförd | Professor, docent, lektor (ange lärosäte och år)  | Kommentera kompetensen i förhållande till utlysningen   |
| 6. Vetenskapliga meriter                | <p>Bedöms utifrån åberopade publikationer – kvantitativt och kvalitativt.</p> <p>Exempel på övriga vetenskapliga meriter som bör bedömas är:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• externa forskningsmedel, större anslag (huvud- eller medsökande)</li> <li>• utmärkelser, priser</li> <li>• uppdrag som opponent och ledamot av betygsnämnd</li> <li>• uppdrag som sakkunnig</li> <li>• forskning utomlands, postdoc</li> <li>• deltagande i nationella och internationella konferenser</li> <li>• editorial board i internationella tidskrifter, referee uppdrag</li> </ul> | <p>Kvantifiering utifrån antal relevanta vetenskapliga arbeten och dokumenterad forskningstid efter doktorsexamen. Kvalitativ bedömning med hänsyn till progression, bredd och djup.</p> <p>En sammanvägd bedömning av meriter i relation till utlysningen görs och graderas och kommenteras. 0-5 där 0 = otillräckliga och är 5 = utmärkta</p> |
| 6. Vetenskaplig skicklighet             | Bedöms efter sökandens roll i tidigare och pågående studier men innefattar även:  | En sammanvägd bedömning av skicklighet i relation till  |

|                        |   |   |
|------------------------|---|---|
|                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• projektens vetenskapliga värde</li> <li>• Graden av självständighet</li> <li>• vetenskaplig originalitet</li> <li>• antal publikationer i välrenommerade tidskrifter</li> <li>• publicerade artiklars citeringsgrad</li> <li>• förmåga att erhålla interna och externa forskningsmedel</li> <li>• organisering av vetenskapliga konferenser/workshops</li> </ul> | utlysningen görs och graderas och kommenteras.<br>0-5 där 0 = otillräckliga och är 5 = utmärkta   |
| 7. Pedagogiska meriter | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Undervisningserfarenhet inom grund-, avancerad och forskar-utbildningsnivå</li> </ul>  | Ange typ av kurser, omfattning, kursansvar  |
|                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Handledarerfarenhet <ol style="list-style-type: none"> <li>1. På grund- och avanceradnivå</li> <li>2. Genom pågående handledning av doktorand(er)</li> <li>3. Inom fullgjord forskarutbildning</li> </ol> </li> </ul>   | Ange antalet handledda arbeten och tidsperiod<br>Ange den forskarstuderandes namn, examensår, universitet<br>Ange om huvud- eller biträdande handledare, universitet och antagningsår   |
|                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagogisk utbildning ex:<br/>Lärarytelse, Högskolepedagogisk utbildning, Pedagogiska konferenser, seminarier eller projekt</li> </ul>   | Ange omfattning i hp  |
|                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagogisk utveckling och utbildningsadministration<br/>Aktivt utvecklingsarbete med namngivna kurser, programansvar och program-utveckling.</li> </ul>  | Ange kurser och program   |
|                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagogiska arbeten och läromedel i form av läroböcker, artiklar, kompendier och kursmaterial</li> <li>• Pedagogiska utmärkelser, priser</li> <li>• Internationella lärarutbyten</li> <li>• Övriga pedagogiska meriter</li> </ul>  | Ange titlar: Ge exempel och ange omfattning, form och nivå i relation till undervisning<br><br>Ange vilka<br><br>En sammanvägd bedömning av meriter i relation till utlysningen görs och graderas och kommenteras.<br>0-5 där 0 = otillräckliga och är 5 = utmärkta |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p>8. Pedagogisk skicklighet</p>                 | <p>Bedömningen grundas på den sökandes redogörelse för sin pedagogiska verksamhet och utveckling. Följande områden används som bas:</p> <p>Läraren visar breda, gedigna och aktuella ämneskunskaper samt kunskap om studenters lärande, undervisning, ämnesdidaktik och högskolepedagogik.</p> <p>Läraren har ett genomtänkt och medvetet förhållningssätt till studenterna och använder en reflekterad pedagogisk grundsyn som grund för sin undervisning.</p> <p>Läraren arbetar aktivt med utveckling av undervisning till exempel genomkontinuerlig kursutveckling, kunskapsöverföring, pedagogiskt utvecklingsarbete, ämnes-/pedagogiska konferenser och pedagogisk fortbildning.</p> | <p>Exempelvis utlåtande från prefekt eller studierektor samt studentkår</p> <p>En sammanvägd bedömning av sökandes skicklighet i relation till utlysningen görs och graderas och kommenteras.<br/>0-5 där 0 = otillräckliga och är 5 = utmärkta</p> |
| <p>9. Administrativa meriter och skicklighet</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uppdrag och erfarenhet av ex: Personal- och ekonomiadministration Forskningsadministration, andra professionella eller ideella ledningsuppdrag, planering och genomförande av konferens(er)</li> <li>• Forskningspolitiska uppdrag såsom: ledamot i forskningsråd eller andra anslagsgivande styrelser och kommittéer, bedömningar av svenska/utländska forskningsansökningar eller motsvarande relevanta uppdrag, utvärderingar av projekt, större utredningar eller motsvarande</li> <li>• Ledare för forskargrupper</li> <li>• Ledarskapsutbildning</li> <li>• Anställning/uppdrag som ex: studierektor, prefekt eller motsvarande</li> </ul>  | <p>Ange tidigare och aktuella uppdrag</p> <p>En sammanvägd bedömning av meriter i relation till utlysningen görs och graderas och kommenteras.<br/>0-5 där 0 = otillräckliga och är 5 = utmärkta</p> <p>Ange titlar och omfattning</p>              |
| <p>10. Samverkan</p>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samverkan utifrån egen vetenskaplig eller pedagogisk verksamhet med ex: Näringsliv och industri, kulturliv, kommuner och landsting, organisationer för kontakt och nätverksbyggande på nationell respektive internationell nivå</li> <li>• Forskningsinformation ex: I form av föreläsningar utanför ordinarie utbildning, medverkan i massmedier och vid konferenser, populärvetenskapliga artiklar, recensioner</li> <li>• Nyttiggörande/kommersialisering av forskningsresultat</li> </ul>   | <p>En sammanvägd bedömning av meriter i relation till utlysningen görs och graderas och kommenteras.<br/>0-5 där 0 = otillräckliga och är 5 = utmärkta</p>  |

|                                       |   |  |
|---------------------------------------|---|--|
| 11. Övriga meriter enligt utlysningen | Meriter av betydelse för den aktuella anställningen och som anges i utlysningen | En sammanvägd bedömning av meriter i relation till utlysningen görs och graderas och kommenteras.<br>0-5 där 0 = otillräckliga och är 5 = utmärkta |
| 12. Övriga relevanta meriter          |   | Ange vilka   |

### Sakkunnigförfarandet

Sakkunniga får inte vara anställda vid Högskolan Kristianstad. Dessutom bör sakkunniga från samma institution eller motsvarande som någon av de sökande inte anlitas.

Ansökningshandlingarna är tillgängliga under respektive ansökan i rekryteringsverktyget MyNetwork. Sakkunniga kommer att erhålla en anpassad manual över hanteringen i MyNetwork.

Av det följebrev som bifogas ärendet ska framgå sista dag för inlämnande av yttrande samt uppgifter om vilket arvode som utgår. Sakkunniga kan uppmanas att komplettera sina yttranden om de inte följer anvisningarna. Om sakkunnig inte inkommer med sitt utlåtande eller om ev komplettering inte skickas in inom angiven tid kan uppdraget dras in och då utgår ingen ersättning. Likaså kan uppdraget dras in om uppdraget inte uppfylls enligt givna ramar eller om uppenbart jävsförhållande uppdragas. Frågor om jäv regleras i 11 och 12 §§ FL. Exempel på jäv är om ärendet angår berörd person, familj, släkt eller annan närstående eller om resultatet kan väntas medföra nytta/skada för berörd person eller närstående eller ”om det i övrigt finns någon särskild omständighet som är ägnad att rubba förtroendet till hans opartiskhet i ärendet. Från jäv bortses när frågan om opartiskhet uppenbarligen saknar betydelse”. Den som känner till en omständighet som kan antas utgöra jäv mot honom/henne, ska självman ge det till känna.

De sökande ska bedömas utifrån Högskolan Kristianstads bedömningsgrunder (bilaga 2 till anställningsordningen) och den kravprofil som framgår av annonsen samt de prioriterade områden som upprättats för den specifika anställningen. Utöver denna information gäller det som framgår av lagar och förordningar samt andra kriterier som finns angivna i Högskolan Kristianstads anställningsordning samt bilagor. Något annat får inte beaktas.

Sakkunnigutlåtandet signeras och laddas upp via rekryteringsverktyget MyNetwork. Sekreteraren vidarebefordrar sakkunnigutlåtandet till ordförande och vice ordförande i fakultetsnämnden för bedömning. Ordförande kan därefter begära in kompletterande utlåtande eller förtydligande från sakkunniga.

Sakkunniga ska vid behov höras i samband med intervju och provföreläsning, men måste inte delta vid intervjutillfället.

**Ett sakkunnigyttrande ska i normalfallet innehålla följande:**

- **Översiktlig presentation av sökande**  
Om en sökande inte anses behörig till tjänsten ska detta tydligt framgå. Sakkunniga kan välja att presentera de sökandes meriter tillsammans eller enskilt.

Den översiktliga presentationen ska utgå ifrån bedömningsmallen.

- **En värdering av de sökandes meriter**  
Sakkunniga ska värdera den sammanvägda skickligheten hos de sökande. Sakkunniga ska var för sig redovisa respektive sökandes skicklighet inom de områden som anges i bedömningsmallen ovan.
- **Sammanfattande bedömning och rangordning**  
Sakkunniga ska var för sig avsluta sitt sakkunnigutlåtande med en kortare summering av sitt ställningstagande och sedan namnge samtliga sökande och gruppera dem utifrån om de anses vara antingen ej behöriga, behöriga eller behöriga med god matchning mot anställningsprofilen.

När sakkunnigutlåtanden är klart signeras det och laddas upp i rekryteringsverktyget MyNetwork.