JÖNKÖPING UNIVERSITY

# Bestämmelser för anställning av lärare vid Högskolan i Jönköping

Anställningsordning

| POLICY | PLAN | BESTÄMMELSE | HANDLÄGGNINGSORDNING |
|---|---|---|---|

**TITEL:** Bestämmelser för anställning av lärare vid Högskolan i Jönköping, Anställningsordning

**VERSION:** 2026-06-17

**BESLUTAD AV:** Rektor, § 1240

**BILAGA TILL BESLUT:** 1 (1)

**GÄLLER FRÅN:** 2026-06-17

**GÄLLER TILL:** Tillsvidare

**ORIGINALSPRÅK:** Svenska

**DNR:** SHJ 2026/217–1.1.2

**DOKUMENTFÖRVALTARE:** HR-direktör

# 1. Utgångspunkter

1.1. Högskolan i Jönköping är en stiftelsehögskola med rätt att utfärda examina på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå enligt lag (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina. Villkoren för högre utbildning och forskning vid Högskolan i Jönköping regleras genom stiftelsens stadgar, ett långsiktigt ramavtal med svenska staten och genom årliga avtal om utbildnings- och forskningsuppdrag. Högskolelagen och högskoleförordningen gäller endast för Högskolan i Jönköping i de delar som avser de krav som uppställs på utbildning i 1 kap. högskolelagen och den nationella examensordningen (Bilaga 2 till högskoleförordningen).

1.2. Med lärare i dessa bestämmelser avses person som har en läraranställning vid någon av fackhögskolorna samt Jönköping University Enterprise (JUE), inom högskole-koncernen. Med läraranställning menas en anställning som kan inkludera undervisning, forskning, samverkan med omvärlden samt därtill relaterad administration. Doktorandanställning regleras i annan ordning och omfattas inte av dessa bestämmelser.

1.3. All rekrytering av lärare vid Högskolan i Jönköping ska ta sin utgångspunkt i verksamhetens behov, utveckling av utbildning och utbildningens kvalitet, byggandet av framgångsrika forskningsmiljöer samt samverkan med omvärlden. Verksamheten ska utmärkas av god arbetsmiljö, jämställdhet och förmåga att säkra likabehandling för både studenter och medarbetare.

1.4. Vid all rekrytering av lärare ska mångfald och jämställdhet främjas och till tjänster där det inte råder en jämställd fördelning mellan kvinnor och män ska ansträngningar göras för att få sökanden av det underrepresenterade könet.

1.5. Rekryteringsprocessen avseende lärare ska följa de formella krav och förutsättningar som krävs för akademisk legitimitet. Legitimiteten grundas i att de som anställs som lärare vid Högskolan i Jönköping ska besitta den vetenskapliga och pedagogiska kompetens och skicklighet som enligt nationell praxis krävs för behörighet till respektive lärarkategori. Vidare ska de som anställs ha kompetens som bidrar till att uppnå högskolans unika prägel, till exempel inom områdena samverkan, entreprenörskap, innovation och internationalisering.

# 2. Lärarkategorier vid Högskolan i Jönköping

Högskolan i Jönköping har två huvudsakliga lärarkategorier, lärare inom den akademiska karriärvägen och lärare utanför den akademiska karriärvägen.

## 2.1 Lärare inom den akademiska karriärvägen

Inom den akademiska karriärvägen får fackhögskolorna anställa följande kategorier av lärare:

- Professor
- Biträdande professor
- Universitetslektor
- Biträdande lektor
- Postdoktor.

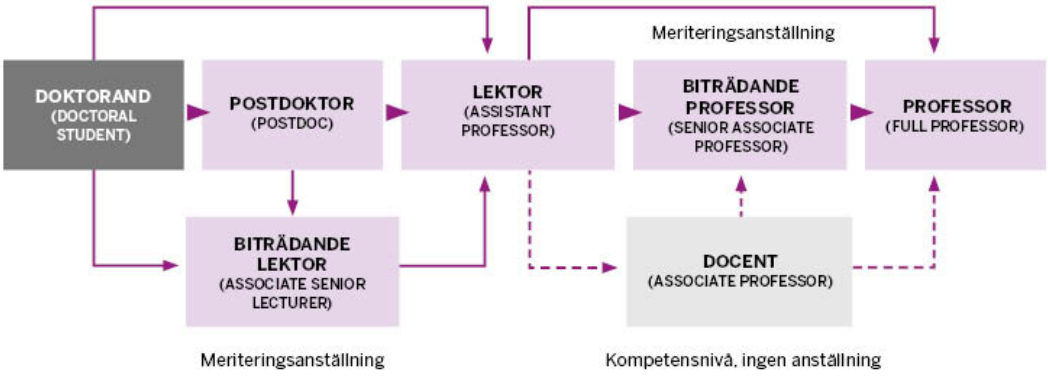
## 2.2 Lärare utanför den akademiska karriärvägen

Utanför den akademiska karriärvägen får fackhögskolorna anställa följande kategorier av lärare:

- Adjungerad lärare
- Gästlärare
- Universitetsadjunkt
- Tekniklektor, en specialbefattning vid Tekniska Högskolan (JTH) vid Högskolan i Jönköping
- Adjunkt med särskild bransch-expertis, en specialbefattning vid Jönköping International Business School (JIBS) vid Högskolan i Jönköping
- Adjunkt med särskild klinisk kompetens, en specialbefattning vid Hälsohögskolan (HHJ) vid Högskolan i Jönköping.

Vid Jönköping University Enterprise (JUE) får endast anställas universitetsadjunkter.

## 2.3 Översiktlig bild av Högskolan i Jönköpings akademiska karriärväg




## 2.4 Förtydligande om docent

Docent är en akademisk titel och inte en anställningsform. Docent ingår därför inte i dessa bestämmelser som en lärarkategori. Bestämmelserna för meritering till docent finns i separat styrdokument.

## 2.5 Schematisk tabell över läraranställningar vid Högskolan i Jönköping

Grunden är att alla anställningar vid Högskolan i Jönköping ska gälla tillsvidare. Tidsbegränsad anställning kan tillämpas enligt tabellen nedan, med stöd av 5-6§§, Lagen om anställningsskydd (LAS) samt särskilt reglerade kollektivavtal (KA).

| **Lärarkategori** | **Anställningsformer** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **Tillsvidareanställning* enligt LAS** | **Vikariat enligt LAS** | **Särskild visstid (SÄVA) enligt LAS** | **Tidsbegränsad anställning enligt kollektivavtal** |
| Professor | Ja | Ja | Ja | Nej |
| Gästprofessor<br>Gästlektor | Ja | Ej tillämpbar | Ja | Nej |
| Biträdande professor | Ja, men som lektor i kombination med förordnande som biträdande professor under meriteringstiden | Ej tillämpbar | Ej tillämpbar | Nej |
| Adjungerad professor, adjungerad universitetslektor, adjungerad adjunkt | Nej | Ej tillämpbar | Ej tillämpbar | Ja, se villkor i ”avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare” |
| Universitetslektor | Ja | Ja | Ja | Nej |
| Biträdande lektor | Nej | Ej tillämpbar | Nej | Ja, se villkor i ” Avtal om tidsbegränsad anställning av biträdande lektor hos icke obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket” |
| Postdoktor | Nej | Ej tillämpbar | Ja | Ja, se villkor i ”avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor” |
| Universitetsadjunkt | Ja | Ja | Ja | Nej |
| Tekniklektor | Ja | Ja | Ja | Nej |
| Adjunkt med särskild bransch-expertis | Ja | Ja | Ja | Nej |
| Adjunkt med särskild klinisk kompetens | Ja | Ja | Ja | Nej |
| Professor/Universitetslektor förenad med anställning vid sjukvårdsenhet (kombinationsanställning) | Ja | Ja | Ja | Nej |

*Provanställning kan tillämpas i upp till 6 månader i de fall då aktuell kandidat är tidigare oprövad i verksamheten och/eller för merparten av de aktuella arbetsuppgifterna som ingår i tjänsten. Tillämpning sker i enlighet med 6§, Lagen om anställningsskydd.

# 3. Ämne för anställning

För samtliga lärarkategorier ska ämne för anställning anges vid rekrytering. Ämnet för anställning ska väljas utifrån verksamhetens behov och syfta till att säkerställa en god överensstämmelse mellan lärarnas ämnesmässiga kompetens och den utbildning och forskning som bedrivs vid Högskolan i Jönköping.

En aktuell förteckning ska finns över ämnen för anställning för respektive fackhögskola. Ämne för anställning ska väljas mot bakgrund av verksamhetens behov. Inrättande av nya ämnen för anställning initieras av vd vid fackhögskolan. Vd föredrar ärendet för rektor som fattar beslut.

Vid avveckling av ämne för anställning sker det på motsvarande sätt som inrättande av nya ämnen. Vd initierar och föredrar för rektor. Rektor beslutar.

# 4. Behörighetskrav och urvalsgrundande bedömningskriterier

## 4.1. Behörighetskrav

Med behörighetskrav avses de kompetenser, meriter och erfarenheter som krävs för att fullgöra arbetsuppgifterna för tjänsten och som utgör minimikrav för att komma i fråga för anställning.

Högskolan i Jönköping har uppställt generella behörighetskrav för respektive lärarkategori som fackhögskolorna alltid behöver förhålla sig till. Fackhögskolorna har rätt att förutom dessa lägga till ytterligare behörighetskrav.

För befattning som ska vara förenad med anställning vid sjukvårdsenhet (kombinationstjänst) krävs alltid visad klinisk skicklighet. Bedömningen av den kliniska skickligheten ska göras av sjukvårdshuvudmannen. Bedömningens utlåtande säkerställs i dialog med den rekryterande enheten inom sjukvården.

## 4.2. Urvalsgrundande bedömningskriterier

Med urvalsgrundande bedömningskriterier avses ytterligare kompetenser och erfarenheter som utvärderas för att göra urval bland de kandidater som uppfyller behörighetskraven. Givet att kraven uppfylls kan den vetenskapliga skickligheten och den pedagogiska skickligheten vägas olika beroende på den specifika tjänstens inriktning.

Exempel på för befattningen relevant kunskap, erfarenhet och förmåga, utöver vetenskaplig och pedagogisk skicklighet samt förmåga att samverka med det omgivande samhället: Samarbetsförmåga, skickligt ledarskap, väl etablerat nationellt och internationellt kontaktnät, erfarenhet av industriellt utvecklingsarbete, visad innovationsförmåga.

I samtliga lärarrekryteringar ska lärarens bidrag till en hållbar utveckling, och särskilt jämställdhetsintegrering, utgöra ett urvalsgrundande bedömningskriterium.

De urvalsgrundande bedömningskriterierna ska vara väl dokumenterade så att de kan utvärderas. Utvärdering av urvalsgrundande bedömningskriterier ska göras av sakkunniga.

### 4.2.1. Vetenskaplig skicklighet

Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom självständig vetenskaplig produktion. Vägledande för bedömningen är den vetenskapliga produktionens bredd, djup, originalitet, omfattning, kvalitet och resultat.

Kriterier vid bedömningen är:

- Bidrag till det internationella vetenskapssamhället
- Uppdrag inom vetenskapssamhället
- Förmåga att i konkurrens erhålla externa forskningsmedel.

### 4.2.2. Pedagogisk skicklighet

Den pedagogiska skickligheten ska bedömas ur tre perspektiv: lärarens arbete med studenter, lärarens egen pedagogiska utveckling och lärarens bidrag till den pedagogiska utvecklingen.

Bedömningen av den pedagogiska skickligheten görs utifrån följande kriterier:

- Kunskaper om studenters lärande i högre utbildning
- Förmåga att planera, undervisa i, examinera samt utvärdera högskoleutbildning samt stödja individers och gruppers lärande
- Förmåga att inta ett reflekterande förhållningssätt till den egna lärarrollen
- Förmåga att tillvarata, analysera och kommunicera egna och andras erfarenheter.

Den pedagogiska skickligheten kan ha erhållits genom högskolepedagogisk utbildning, annan utbildning av relevans för undervisning inom högskolan eller dokumenterad beprövad erfarenhet.

### 4.2.3. Samverkansskicklighet

Samverkansskicklighet ska ha visats genom integrering av samverkan med det omgivande samhället i utbildning och forskning, där samverkan har bidragit till att avsevärt öka utbildningens och forskningens relevans.

Bedömning av samverkansskickligheten görs utifrån följande kriterier:

- Förmåga och skicklighet i att planera, organisera och genomföra god samverkan i utbildningssammanhang, i syfte att säkra utbildningens relevans och förberedelse för arbetslivet
- Förmåga och skicklighet att tillgängliggöra och nyttiggöra forskning genom populärvetenskaplig framställning, samverkansprojekt med externa icke akademiska aktörer, externa expertuppdrag, mobilitetsprojekt, kommersialisering eller uppdrag inom ramen för tillåten bisyssla.

Vägledande för bedömningen är samverkansaktiviteternas bredd, djup, omfattning, kvalitet och resultat.

# 5. Behörighetskrav och urvalsmeriter för anställningar inom den akademiska karriärvägen

## 5.1. Professor

### 5.1.1. Behörighetskrav för professor (Full Professor)

Behörig att anställas som professor är den som visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Lika stor omsorg ska ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten och den vetenskapliga skickligheten. För att uppfylla kraven för att anställas som professor ska den sökande:

- uppvisa en forskningsprofil med tydlig progression efter avhandlingsarbetet vad gäller bredd och djup inom ämnet för anställning samt arbeten som är av god internationell standard
- vara vetenskapligt skicklig med avseende på självständiga forskningsinsatser, varit ledare för forskningsgrupp, ha förmåga att planera och leda forskning samt förmåga att kommunicera forskning med det omgivande samhället
- ha dokumenterad förmåga att erhålla externa medel för forsknings- och utvecklingsprojekt av större omfattning i konkurrens
- uppvisa pedagogisk skicklighet genom pedagogiskt utvecklingsarbete och/eller kursutveckling
- ha genomgått utbildning i forskarhandledning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskap
- uppvisa dokumenterad och betydande erfarenhet av att ha agerat huvudhandledare på forskarnivå. Handledartiden ska omfatta väsentlig del av forskarutbildningen, för i normalfallet två forskarstuderande, fram till disputation. I de fall sådan erfarenhet saknas, ska det på annat vis styrkas att kandidaten förvärvat motsvarande kunskaper
- uppvisa god förmåga att samverka med omvärlden – nationellt och internationellt
- uppvisa god förmåga att planera, organisera och prioritera arbetet på ett effektivt och för ändamålet anpassat sätt samt ha förmåga att hantera resurser på ett sätt som speglar verksamhetens prioriteringar
- uppvisa förmåga att leda verksamhet och personal, fatta beslut, ta ansvar samt motivera och förse andra med de förutsättningar som krävs för att effektivt nå gemensamma mål
- ha uppvisat akademiskt ledarskap.

### 5.1.2. Urvalsgrundande bedömningskriterier vid rekrytering av en professor (Full Professor)

Bedömningsgrunder enligt avsnitt 4.2 ska beaktas. En helhetsbedömning av kompetens och skicklighet ska ske utifrån ett verksamhetsperspektiv. Vid rekrytering ska vikt läggas vid högskolans strategiska riktning för framtida vetenskaplig verksamhet.

## 5.2. Biträdande professor (Senior Associate Professor)

### 5.2.1. Behörighetskrav för biträdande professor (Senior Associate Professor)

Behörig att rekryteras som biträdande professor är den som visat såväl vetenskaplig skicklighet som pedagogisk skicklighet. För att uppfylla kraven för att förordnas som biträdande professor ska den sökande:

- uppvisa en forskningsprofil med god internationell standard där tydlig progression efter avhandlingsarbetet vad gäller bredd och djup inom aktuellt ämne för anställning finns, men som ej uppnår till behörighetskraven för professor

- dokumenterat sin skicklighet genom en total vetenskaplig produktion som överstiger docentkompetens enligt de gemensamma riktlinjerna för antagning av docent vid Högskolan i Jönköping
- ha dokumenterad erfarenhet av att erhålla externa medel för forsknings- och utvecklingsprojekt
- ha genomgått utbildning i forskarhandledning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskap
- ha dokumenterad erfarenhet av handledning på forskarnivå
- ha dokumenterad pedagogisk skicklighet samt genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskap
- ha varit verksam som självständig forskare samt varit ledare för forskningsgrupp
- uppvisa god förmåga att samverka med omvärlden – nationellt och internationellt
- ha dokumenterad erfarenhet av akademiskt ledarskap.

#### 5.2.2. Urvalsgrundande bedömningskriterier vid rekrytering av biträdande professor (Senior Associate Professor)

Bedömningsgrunder enligt avsnitt 4.2 ska beaktas. En helhetsbedömning av kompetens och skicklighet ska ske utifrån ett verksamhetsperspektiv.

#### 5.2.3. Övriga krav och villkor för förordnande av biträdande professor (Senior Associate Professor)

Förordnandet som biträdande professor ger den biträdande professorn möjlighet att utvecklas som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som professor. Rekrytering av biträdande professor får endast ske till antingen en befintlig professur eller en beslutad nyinrättad professur. Varje ny biträdande professor vid Högskolan i Jönköping ska vara en strategisk rekrytering där målet ska vara att förordnandet ska övergå till en befattning som professor. Ett förordnande av biträdande professor förutsätter långsiktig planering av fackhögskolan.

En biträdande professor får anställas tillsvidare som universitetslektor kombinerat med ett tidsbegränsat förordnande som biträdande professor och en sakkunnigprövning till befordran till professor ska genomföras senast efter det antal år som bestämts i utvecklingsplanen vid rekryteringen, dock senast 6 år från dagen för förordnandet. För befordringsprövning gäller, som minimum, behörighetskrav enligt 4.1 och 4.2. Om biträdande professorn ej meriterats till professor inom den utsatta tiden, återgår denne till anställningen som universitetslektor.

Processen för befordran från biträdande professor till professor sker enligt avsnitt 9, Befordran.

### 5.3. Universitetslektor (Assistant Professor)

#### 5.3.1. Behörighetskrav för universitetslektor (Assistant Professor)

Behörig att anställas som universitetslektor är den som har:

- avlagt doktorsexamen
- breda och aktuella kunskaper i det för anställningen aktuella ämnet
- dokumenterad pedagogisk skicklighet
- genomgått utbildning i högskolepedagogik eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper. Om den pedagogiska skickligheten har förvärvats på annat sätt ska den som får tjänsten förbinda sig att genomgå högskolepedagogisk utbildning under de två första anställningsåren
- potential att utveckla och leda utbildnings- och forskningsverksamhet

- visat god förmåga att samverka med omvärlden
- visat god förmåga att planera, organisera och prioritera arbetet på ett effektivt och för ändamålet anpassat sätt.

#### 5.3.2. Urvalsgrundande bedömningskriterier vid rekrytering av universitetslektor (Assistant Professor)

Bedömningsgrunder enligt avsnitt 4.2 ska beaktas. En helhetsbedömning av kompetens och skicklighet ska ske utifrån ett verksamhetsperspektiv.

## 5.4. Biträdande lektor (Associate Senior Lecturer)

### 5.4.1. Behörighetskrav för biträdande lektor (Associate Senior Lecturer)

Syftet med anställningen är att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som lektor.

Behörig att rekryteras som biträdande lektor är den som har:

- avlagt doktorsexamen högst sju år innan tiden för ansökan har gått ut och som inte har haft en annan tidsbegränsad anställning vid Högskolan i Jönköping i syfte att uppnå motsvarande meritering. Även den som har avlagt doktorsexamen tidigare kan dock komma i fråga om det finns särskilda skäl, såsom ledighet på grund av sjukdom eller föräldraledighet.
- breda och aktuella kunskaper i det för anställningen aktuella ämnet
- pedagogiskt intresse och potential att bli en skicklig pedagog
- pedagogisk förmåga som visats i undervisning
- bedrivit forskning som publicerats/presenterats i enlighet med forskningsfältets publiceringstraditioner och har potential att bli en självständig forskare
- visat förmåga att skapa ett nationellt och internationellt nätverk inom sitt ämne.

### 5.4.2. Urvalsgrundande bedömningskriterier vid rekrytering av en biträdande lektor (Associate Senior Lecturer)

Bedömningsgrunder enligt avsnitt 4.2 ska beaktas. En helhetsbedömning av kompetens och skicklighet ska ske utifrån ett verksamhetsperspektiv.

### 5.4.3. Övriga krav och villkor för förordnande av biträdande lektor (Associate Senior Lecturer)

En biträdande lektor är en strategisk rekrytering utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv och förväntas utveckla sin förmåga att formulera och lösa vetenskapliga problem, samt utveckla sin förmåga som pedagog och handledare, både via praktisk träning och egen utbildning.

Utöver vad som följer av bestämmelserna i lagen (1982:80) om anställningsskydd får en biträdande lektor anställas tills vidare, dock längst under en tid på minst fyra och högst sex år som bestämts av arbetsgivaren före anställningen.

En anställning enligt första stycket får förnyas, dock högst sammanlagt två år, om det på grund av den biträdande lektorns sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen.

En anställning som biträdande lektor får inte användas för att förlänga en tidigare tidsbegränsad anställning vid Högskolan i Jönköping som har haft samma syfte att ge motsvarande meritering.

Om en lärare har haft en tidsbegränsad anställning som biträdande lektor får en ny tidsbegränsad anställning med stöd av lagen om anställningsskydd inte ingås mellan Högskolan i Jönköping och läraren förrän tidigast sex månader efter att den tidigare anställningen har upphört.

En biträdande lektor har rätt att prövas för befordran till universitetslektor. Inför anställningen ska de bedömningsgrunder fastställas som enligt avsnitt 9.1 ska tillämpas vid prövning för befordran till universitetslektor. Om den biträdande lektorn inte befordras till universitetslektor enligt avsnitt 9.1, upphör anställningen när anställningstiden löper ut enligt anställningsavtalet.

## 5.5. Postdoktor (Post Doc)

### 5.5.1. Behörighetskrav för postdoktor (Post Doc)

Behörig att anställas som postdoktor är den som:

- avlagt doktorsexamen senast vid beslut om anställning och högst tre år innan tiden för ansökan har gått ut.

En helhetsbedömning av kompetens och skicklighet ska ske utifrån ett verksamhetsperspektiv. Ytterligare relevanta kompetenskrav utifrån verksamhetens behov tas fram av rekryterande chef.

### 5.5.2. Övriga krav och villkor för anställning av postdoktor (Post Doc)

En postdoktor ska i förstahand anställas i enlighet med Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor. En postdoktor får enligt avtalet anställas tills vidare, dock längst under en tid om minst två och högst tre år, under förutsättning att arbetstagaren inte tidigare varit anställd som postdoktor under mer än ett år inom samma eller närliggande ämnesområde vid Högskolan i Jönköping. I de fall att det rör sig om en förlängning av en anställning, får så ske om det krävs för att uppnå syftet med anställningen. Den totala anställningstiden får dock inte överstiga tre år.

En postdoktor som varit föräldraledig ska erbjudas möjlighet till förlängning av anställningen, motsvarande minst ledighetens omfattning. Anställningen får även förlängas om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter.

I undantagsfall kan en postdoktor anställas med särskild visstidsanställning som grund upp till nio månader.

# 6. Behörighetskrav och urvalsmeriter för anställningar utanför den akademiska karriärvägen

## 6.1. Universitetsadjunkt (Lecturer)

### 6.1.1. Behörighetskrav för universitetsadjunkt (Lecturer)

Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som har

- magisterexamen eller motsvarande kompetens av betydelse för verksamheten
- pedagogiskt intresse och potential att bli en skicklig pedagog. Dokumenterad pedagogisk skicklighet är meriterande
- god förmåga att utveckla utbildningen
- genomgått utbildning i högskolepedagogik eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper. Om den pedagogiska skickligheten har förvärvats på annat sätt ska den som får tjänsten förbinda sig att genomgå högskolepedagogisk utbildning under de två första anställningsåren.

## 6.2. Tekniklektor

### 6.2.1. Behörighetskrav för tekniklektor (Lecturer of Technology)

Rekrytering av tekniklektor syftar till att tillföra specifik och strategiskt viktig kunskap och yrkesskicklighet från näringsliv, eller annan relevant sektor, för att säkra en hög kvalitet gällande utbildningsverksamhetens arbetslivskoppling och samhällsrelevans.

Behörig att anställas som tekniklektor, är den som har:

- civilingenjörs- eller masterexamen, eller motsvarande på annat sätt uppnådd kompetens, inom ett för arbetsuppgifterna relevant ämnesområde
- minst 5 års kvalificerad och aktuell industriell arbetslivserfarenhet
- visad god pedagogisk förmåga och potential att bli en skicklig pedagog
- genomgått utbildning i högskolepedagogik eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper. Om den pedagogiska skickligheten har förvärvats på annat sätt ska den som får tjänsten förbinda sig att genomgå högskolepedagogisk utbildning under de två första anställningsåren.

## 6.3. Adjunkt med särskild bransch-expertis

### 6.3.1. Behörighetskrav för adjunkt med särskild bransch-expertis (Applied Lecturer)

Behörig att anställas som adjunkt med särskild bransch-expertis är den som har:

- akademisk examen i ett för arbetsuppgifterna relevant ämnesområde
- omfattande erfarenhet av avancerat arbete i näringsliv och/eller samhälle inom ett för arbetsuppgifterna relevant specialområde
- dokumenterad pedagogisk skicklighet
- förmåga att leda och utveckla undervisning
- genomgått utbildning i högskolepedagogik eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper och förbinder sig att genomgå högskolepedagogisk utbildning under de två första anställningsåren.

## 6.4. Adjunkt med särskild klinisk kompetens

### 6.4.1. Behörighetskrav för adjunkt med särskild klinisk kompetens (Applied Lecturer)

Behörig att anställas som adjunkt med särskild klinisk kompetens är den som har:

- akademisk examen i ett för arbetsuppgifterna relevant ämnesområde

- särskild klinisk kompetens som har visats genom flerårig erfarenhet inom klinisk verksamhet utanför akademin
- pedagogiskt intresse och potential att bli en skicklig pedagog. Dokumenterad pedagogisk skicklighet är meriterande
- förmåga att utveckla undervisning
- genomgått utbildning i högskolepedagogik eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper och förbinder sig att genomgå högskolepedagogisk utbildning under de två första anställningsåren.

### 6.5. Gästlärare (Visiting)

En gästlärare (gästprofessor, gästlektor) ska ha sin grundanställning vid annat svenskt eller utländskt lärosäte eller motsvarande. För anställning av gästlärare gäller samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av motsvarande tjänstekategori.

### 6.6. Adjungerade lärare (Adjunct)

En adjungerad lärare ska vara ledande specialist i den miljö han/hon har sin huvudsakliga sysselsättning. En adjungerad lärare skall bedriva verksamhet av hög kvalité inom sitt ämnesområde. Kvalificerad erfarenhet från industri, sjukvård eller annan verksamhet utanför universitetet tillmäts stor vikt vid rekryteringen av adjungerade lärare, framförallt inom tillämpade ämnen. Vid prövningen av den tilltänkte innehavarens kompetens kan vikt läggas vid annan skicklighet än vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. Sådan skicklighet kan utgöras av kvalificerad teknisk, medicinsk eller annan yrkesmässig skicklighet som är av betydelse med hänsyn till ämnets innehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

I de fall särskild vikt läggs vid teknisk, medicinsk eller annan yrkesmässig skicklighet bör man speciellt beakta om den föreslagna lämnat självständiga bidrag till utvecklingen inom sitt yrkesområde och har dokumenterat sig som ledande specialist inom det ämne för anställningen anges i anställningsprofilen.

För adjungerad professor, adjungerad universitetslektor och adjungerad universitetsadjunkt gäller samma behörighetskrav och urvalsgrundande bedömningskriterier som vid anställning av motsvarande tjänstekategori. Det ligger dock i anställningens natur att den adjungerade lärarens kompetensområde kan vara mer praktiskt inriktad och baserad på kvalificerad tillämpad erfarenhet inom yrkesområdet.

## 7. Arbetsuppgifter

Nedan förtecknas arbetsuppgifter som kan ingå i anställning som lärare vid Högskolan i Jönköping. Ytterligare arbetsuppgifter kan tillkomma om fackhögskolan bedömer att det finns behöv för detta. Arbetsuppgifternas omfattning bestäms av arbetsgivaren.

### 7.1. Arbetsuppgifter för professor kan vara

- aktivt driva och leda utveckling av utbildnings- och forskningsverksamheten
- delta i genomförandet av utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå samt uppdragsutbildning
- vara huvudhandledare för forskarstuderande
- åta sig uppdrag som examinator för kurser på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå

- medverka i betygskommitté
- leda och bedriva aktiv forskning, samt sprida resultaten, antingen som ingående i en forskargrupp eller som ledare för en forskargrupp
- aktivt söka externa forskningsmedel i samarbete med kollegor
- delta i och utveckla kunskapsutbyte och kommunikation med omvärlden
- ge kollegor stöd och återkoppling inom utbildning, forskning, forskningsfinansiering och forskningskommunikation
- delta i ledningsarbete på fackhögskole- och högskole-nivå, i förändringsarbete samt i internt och externt kommittéarbete
- delta aktivt i vetenskapssamhället och åta sig uppdrag som referee, sakkunnig och opponent
- utveckla samarbete över traditionella ämnesgränser inom och utom högskolan
- delta i fackhögskole- och högskole-gemensamma åtaganden
- aktivt kommunicera forskningsresultat samt bedriva kunskapsutbyte inom och utom den akademiska världen, till projektpartners och i andra relevanta sammanhang.

## 7.2. Arbetsuppgifter för biträdande professor kan vara

- ansvara för delar av utbildnings- och forskningsverksamhet
- delta i genomförande och utveckling av utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå samt uppdragsutbildning
- bedriva och sprida egen forskning, antingen som ingående i en forskargrupp eller som ledare för forskargrupp
- handleda forskarstuderande
- åta sig uppdrag som examinator för kurser på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå
- medverka i betygskommitté
- ge kollegor stöd och återkoppling inom utbildning och forskning
- delta i förändringsarbete och i internt och externt kommittéarbete
- aktivt söka externa forskningsmedel
- delta i kunskapsutbyte och kommunikation av forskningsresultat inom och utom den akademiska världen, till projektpartners och i andra relevanta sammanhang
- delta aktivt i vetenskapssamhället och åta sig uppdrag som referee, sakkunnig och opponent
- medverka till att utveckla samarbete över traditionella ämnesgränser inom och utom högskolan.

## 7.3. Arbetsuppgifter för universitetslektor kan vara

- delta aktivt i utveckling och genomförande av utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå och i uppdragsutbildning samt därtill relaterad administration
- åta sig uppdrag som examinator i kurser på grund- och avancerad nivå
- bedriva och sprida forskning, normalt som medlem i en forskargrupp
- vara biträdande handledare för forskarstuderande
- ge lärarkollegor stöd och återkoppling inom utbildning och forskning
- delta i förändringsarbete samt internt och externt kommittéarbete
- medverka i kunskapsutbyte med omvärlden
- söka externa forskningsmedel
- delta i fackhögskole- och högskolegemensamma åtaganden
- om docentmeriterad tillkommer att vara huvudhandledare för forskarstuderande
- medverka i betygskommitté

- åta sig uppdrag som opponent
- åta sig uppdrag som examinator i kurser på forskarnivå.

## 7.4. Arbetsuppgifter för biträdande lektor kan vara

- bedriva och sprida forskning, normalt som medlem i en forskargrupp
- medverka aktivt i utbildning på olika nivåer och fortbildning samt därtill relaterad administration
- åta sig uppdrag som examinator i kurser på grund- och avancerad nivå
- söka externa forskningsmedel
- medverka i kunskapsutbyte med omvärlden
- delta i fackhögskole- och högskole-gemensamma åtaganden.

## 7.5. Arbetsuppgifter för postdoktor kan vara

- bedriva forskning
- sprida resultat från genomförd forskning
- undervisa på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå till högst en femtedel av arbetstiden
- delta i fackhögskole- och högskole-gemensamma åtaganden.

## 7.6. Arbetsuppgifter för universitetsadjunkt kan vara

- undervisa på grundnivå och avancerad nivå samt uppdragsutbildning med eget kursansvar
- delta i utveckling av utbildningen inom ett område samt därtill relaterad administration
- delta i internt och externt kommittéarbete
- medverka i kunskapsutbytet med omvärlden
- medverka i forskning i förekommande fall
- delta i fackhögskole- och högskole-gemensamma åtaganden.

## 7.7. Arbetsuppgifter för tekniklektor kan vara

- undervisa på grundnivå och avancerad nivå samt uppdragsutbildning med eget kursansvar
- ansvara för att utbildningen inom specialområdet utvecklas
- delta i internt förändringsarbete samt internt och externt kommittéarbete
- följa utvecklingen (industriell eller motsvarande) inom specialområdet
- medverka i kunskapsutbytet med omvärlden
- medverka i forskning i förekommande fall
- delta i fackhögskole- och högskole-gemensamma åtaganden.

## 7.8. Arbetsuppgifter för adjunkt med särskild bransch-expertis kan vara

- undervisa på grundnivå och avancerad nivå, inklusive undervisning med eget kursansvar och ansvar för kursutveckling, samt tillhörande administration
- följa utvecklingen utanför akademin inom det för arbetsuppgifterna relevanta specialområdet
- bidra till att den praktiska relevansen i JIBS utbildning, kopplat till det aktuella specialområdet, upprätthålls och utvecklas
- delta i kontinuerligt förbättringsarbete

- delta i samverkansaktiviteter, inklusive kunskapsutbyte med näringsliv och samhälle
- delta i fackhögskole- och högskole-gemensamma åtaganden
- delta i forskning (i förekommande fall).

### 7.9. Arbetsuppgifter för adjunkt med särskild klinisk kompetens

- undervisa på grundnivå och avancerad nivå, inklusive undervisning med eget kursansvar och ansvar för kursutveckling, samt tillhörande administration
- följa utvecklingen utanför akademin inom det för arbetsuppgifterna relevanta specialområdet
- bidra till att den praktiska relevansen i utbildning inom klinisk verksamhet upprätthålls och utvecklas
- delta i kontinuerligt förbättringsarbete
- delta i samverkansaktiviteter, inklusive kunskapsutbyte med vård och samhälle
- delta i fackhögskole- och högskole-gemensamma åtaganden
- delta i forskning (i förekommande fall).

## 8. Rekryteringsprocess vid anställning av lärare

### 8.1. Rekryteringsorganisation

Vd är ytterst ansvarig för all rekrytering och därmed att rekryteringsprocessen följs. Vid varje fackhögskola ska det finnas en rekryteringskommitté och en rekryteringsgrupp.

### 8.2. Rekryteringskommitté

Rekryteringskommittén har som uppgift att, med utgångspunkt i strategier, långsiktiga mål och kompetensförsörjningsbehov följa upp rekryteringsarbetet samt säkra att varje rekrytering följer den sakliga, kvalitetssäkra och rättssäkra rekryteringsprocessen enligt 8.4 nedan.

Varje fackhögskola beslutar själv om sin rekryteringskommittés sammansättning. En kollegial nomineringsprocess kan föregå utnämningen. I varje rekryteringskommitté ska dock ingå minst två lärare med professors- eller docentmeritering. Studenterna vid fackhögskolan ska beredas möjlighet att utse en studentledamot. Vd ansvarar för att rekryteringskommittén har en sammansättning och kompetens som främjar jämställdhet och mångfald.

Ledamöterna i rekryteringskommittén utses av respektive vd. Vd utser även ordförande bland rekryteringskommitténs ledamöter. Ordförande i rekryteringskommittén ska utses för minst ett år i taget. Besluten ska diarieföras.

### 8.3. Rekryteringsgrupp

Inför varje rekrytering utser rekryterande chef en rekryteringsgrupp. Gruppen ska ha en sammansättning och kompetens som främjar jämställdhet och mångfald. Rekryteringsgruppen på fackhögskolan ansvarar för att rekryteringsprocessen följs på ett effektivt och välplanerat sätt.

Rekryteringsgruppen ska löpande informera rekryteringskommittén om väsentliga åtgärder och bedömningar som görs. I rekryteringsgruppen ingår alltid rekryterande chef, HR samt

minst ytterligare två verksamhetsföreträdare, såsom berörd ämnesföreträdare, programansvarig eller centrumledare.

## 8.4. Rekryteringsprocess

Rekryteringskommittén ska alltid informeras innan en rekrytering påbörjas. Varje rekryteringsärende ska planeras väl för att säkerställa en snabb och effektiv process. Rekryteringskommittén ska löpande följa varje rekryteringsärende med utgångspunkt att bestämmelserna i denna anställningsordning följs.

Rekryteringsprocessen ska vara öppen, transparent och meritbaserad i enlighet med EU-kommissionens riktlinjer för rekrytering av forskare, ”Den europeiska stadgan för forskare”. För att främja jämställdhet och mångfald samt uppfylla krav på mobilitet ska anställningar som huvudregel utlysas internationellt.

Under hela rekryteringsprocessen ska gällande bestämmelser rörande jäv vid Högskolan i Jönköping tillämpas. Detta innebär bland annat att den som känner till omständigheter som kan antas utgöra jäv självmant ska ta upp frågan. Rekryteringskommittén ansvarar för att beslut om hantering av jäv dokumenteras och diarieförs.

### 8.4.1. Beslut att rekrytera lärare

Rekryterande chef beslutar efter delegation från vd om att rekrytera och är operativt ansvarig för rekryteringen.

### 8.4.2. Ta fram kravprofil, tidplan och annons

För varje rekrytering ska en kravprofil upprättas enligt högskolans gemensamma mall. Kravprofilen ska innefatta tjänstens benämning, ämne för anställning, aktuella arbetsuppgifter, behörighetskrav (skallkrav i kravprofilen), urvalsgrundande bedömningskriterier (meriterande i kravprofilen) samt viktning mellan kraven. Rekryteringsgruppen ansvarar för att kravprofilen och annonsen utformas på ett sådant sätt att behöriga kandidater från båda könen uppmuntras att söka.

För att effektivisera processen ska en tidplan för rekryteringen upprätts enligt högskolans gemensamma mall. Annons upprättas med kravprofilen och tidplanen som underlag.

### 8.4.3. Utseende av sakkunniga

För prövning av kandidater ska för varje rekrytering utses sakkunniga inom för tjänsten relevanta ämnen enligt nedan.

#### 8.4.3.1. Rekrytering av professor och biträdande professor (inbegripet adjungerad professor)

Vid rekrytering av professor och biträdande professor ska tre externa vetenskapligt sakkunniga utses med uppdrag att granska kandidaters meriter. Minimikrav för de sakkunniga är att de är professorer inom för tjänsten relevanta ämnen och känner väl till behörighetskraven för professorer i Sverige. Minst en av de sakkunniga ska dessutom känna väl till internationella akademiska krav och förhållanden.

#### 8.4.3.2. Rekrytering av universitetslektor och biträdande lektor (inbegripet adjungerad universitetslektor)

Vid rekrytering av universitetslektor och biträdande lektor ska minst två externa vetenskapligt sakkunniga svara för granskningen av kandidaters meriter. Minimikrav för de sakkunniga är att de är docenter inom för tjänsten relevanta ämnen och känner väl till

behörighetskraven för lektorer i Sverige. Sakkunnigprövningen av biträdande lektor ligger till grund för den handlingsplan som tas fram för meritering till lektor.

#### 8.4.3.3. Rekrytering av postdoktor (post doc)

Vid rekrytering av postdoktor svarar rekryteringsgruppen för att den sökande uppfyller behörighetskraven och att den mest meriterade anställs. Ett utlåtande som redogör för rekryteringsgruppens bedömning ska skriftligt dokumenteras och diarieföras.

#### 8.4.3.4. Rekrytering av universitetsadjunkt

Vid rekrytering av universitetsadjunkt ansvarar minst två universitetslektorskompetenta, inom för tjänsten relevanta ämnen och som känner till behörighetskraven i Sverige väl, för granskningen av kandidatens meriter. Granskningen ska dokumenteras i ett skriftligt utlåtande och diarieföras.

Detta gäller inte universitetsadjunkter som rekryteras till JUE. Vid en eventuell övergång från JUE till en fackhögskola ska en av JUE rekryterad universitetsadjunkt prövas.

#### 8.4.3.5. Rekrytering av tekniklektor

Vid rekrytering av tekniklektor ansvarar minst två universitetslektorskompetenta, inom för tjänsten relevanta ämnen och som känner till behörighetskraven i Sverige väl, för granskningen av kandidatens meriter och kandidatens yrkeserfarenhet inom det aktuella teknikområdet. Granskningen ska dokumenteras i ett skriftligt utlåtande och diarieföras.

#### 8.4.3.6. Rekrytering av adjunkt med särskild bransch-expertis

Vid rekrytering av Adjunkt med särskild bransch-expertis ansvarar minst två universitetslektorskompetenta, anställda inom för tjänsten relevanta ämnen och väl insatta i JIBS undervisning och forskning, för granskningen av kandidatens meriter och yrkeserfarenhet inom det aktuella specialområdet. Granskningen ska dokumenteras i ett skriftligt utlåtande och diarieföras.

#### 8.4.3.7. Rekrytering av adjunkt med särskild klinisk kompetens

Vid rekrytering av adjunkt med särskild bransch-expertis ansvarar minst två universitetslektorskompetenta, anställda inom för tjänsten relevanta ämnen och väl insatta i HHJ:s undervisning och forskning, för granskningen av kandidatens meriter och yrkeserfarenhet inom det aktuella specialområdet. Granskningen ska dokumenteras i ett skriftligt utlåtande och diarieföras.

#### 8.4.3.8. Rekrytering av gästlärare

Vid rekrytering av gästlärare (gästprofessor, gästlektor) förutsätts att läraren meriterat sig till motsvarande befattningsnivå som rekryteringen avser vid det egna lärosätet.

### 8.4.4. Undantag från krav på sakkunnigprövning

Undantag från krav på sakkunnigprövning godkänns av vd. Ett sådant undantag förutsätter att det endast finns en kandidat som anses behörig och som inte behöver bedömas i konkurrens samt att det finns tidigare utlåtanden som anses relevanta för tjänsten och för vilka sakkunniga har utsetts i enlighet med 8.4.3.

### 8.4.5. Ytterligare krav på sakkunniga

Sakkunniga ska utses bland lärare inom för tjänsten relevanta ämnen som inte är anställda eller har varit anställda i närtid inom Högskolan i Jönköping.

Sakkunniga ska informeras om och följa gällande bestämmelser rörande jäv vid Högskolan i Jönköping. Jävsförhållande mellan sakkunniga och kandidat ska inte förekomma.

### 8.4.6. Utseende av sakkunniga

Vid utseende av sakkunniga ansvarar vd för en sammansättning som främjar mångfald och jämställdhet. Sakkunniga ska väljas utifrån ambitionen att båda könen ska vara representerade, om inte synnerliga skäl finns. Sakkunniga utses formellt av vd eller den som vd delegerat uppgiften till.

Med tanke på att en tilltänkt sakkunnig också kan vara intresserad av tjänsten, får utseende av sakkunniga ske först efter sista ansökningsdatum.

### 8.4.7. Öppen annonsering och direktrekrytering

Utformning av annonsen samt övriga steg i processen fram till beslut om anställning ska ta sin utgångspunkt i kravprofilen. Lärar- och forskaranställningar annonseras öppet och transparent i enlighet med bland annat EU-kommissionens riktlinjer för rekrytering av forskare, ”Den europeiska stadgan för forskare”.

För att främja jämställdhet ska Högskolan i Jönköping aktivt arbeta för att uppmärksamma kvalificerade potentiella kandidater av det underrepresenterade könet om utlysta tjänster.

Direktrekrytering får tillämpas vid rekrytering av adjungerad lärare, gästlärare, biträdande lektor och postdoktor med externfinansiering samt i övrigt vid rekrytering av särskilda nyckelkompetenser. Direktrekrytering kan även tillämpas, dock restriktivt, för tidsbegränsade anställningar där det finns ett skyndsamt behov av tillsättning. Beslut om direktrekrytering tas av vd. Dock får beslut om direktrekrytering av professor, gästprofessor, adjungerad professor eller biträdande professor tas först efter godkännande av rektor.

Direktrekrytering kan användas som ett strategiskt instrument för att uppnå en jämnare könsfördelning vid professorsrekryteringar.

Vid direktrekrytering genomförs behörighetsprövningen med samma grundlighet som vid öppen rekrytering varför en kravprofil ska upprättas. Sakkunnigprövning gäller likväl för anställning, enligt punkt 8.4.3. Om behovet är skyndsamt kan en anställning som adjunkt tillämpas fram till att sakkunnigprövning genomförts.

### 8.4.8. Prövning av behörighetskraven och första urval

Samtliga sökandes ansökningshandlingar bedöms av rekryteringsgruppen för att identifiera de kandidater som uppfyller behörighetskraven enligt kravprofilen. I det fall många sökanden uppfyller kraven kan rekryteringsgruppen välja ut de kandidater som ska sakkunnigbedömas. Urvalet av sökande som går vidare till sakkunnigprövning ska vara stort nog för att de sakkunniga ska kunna göra en meritbaserad gruppering. Bedömningsgrunderna kan viktas olika beroende på arbetets innehåll och de övriga förutsättningar för anställningen som definierats i kravprofilen.

Rekryteringsgruppen ansvarar för att jämställdhetsaspekten har beaktats. I det fall då det inte finns representation av båda könen bland de sökande, och särskilt i fall där det saknas sökande från det underrepresenterade könet, kan rekryteringsgruppen på nytt genomföra ytterligare annonsering samt använda search-uppdrag för att identifiera kandidater av det underrepresenterade könet. I de fall att det saknas sökande från det underrepresenterade

könet och beslut tas om att inga ytterligare åtgärder vidtas, ska beslutet motiveras för rekryteringskommittén.

### 8.4.9. Sakkunnigprövning

De sakkunniga har i uppdrag att inom ramen för kravprofilen och särskild instruktion pröva och skriftligt redovisa vilka sökande som är tätgruppen och vilka övriga som är behöriga för anställning.

I instruktionen till sakkunniga ska ingå en beskrivning av vad de sakkunniga förväntas bedöma, dvs behörighetskraven, urvalskriterier och viktning samt tidplan för sakkunnigprövning.

De sakkunniga ska individuellt redogöra för sin bedömning av om och hur de sökande uppfyller behörighetskraven och urvalskriterierna. Av utlåtandet ska framgå för var och en av de behöriga sökande vilka meriter som har legat till grund för bedömningen genom en beskrivning av kandidatens verksamhet, dess kvalitet och resultat.

Dokument till och från sakkunniga ska hanteras via högskolans rekryteringssystem. Utlåtandet över de sökandes behörighet är en till fackhögskolan inkommande, allmän handling som ska diarieföras.

### 8.4.10. Urval bland de kandidater som av de sakkunniga bedöms utgöra tätgruppen för anställningen

Urvalet bland de kandidater som av de sakkunniga bedöms utgöra tätgruppen för anställningen genomförs av rekryteringsgruppen med hjälp av till exempel intervjuer, tester och arbetsprover. Delar av detta steg kan göras parallellt med sakkunnigbedömning. Rekryteringsgruppen ansvarar även för att referenstagning alltid genomförs. Om kandidaterna i tätgruppen avböjer, alternativt om rekryteringsgruppens bedömning efter till exempel intervjuer är att ingen av kandidaterna i tätgruppen är lämplig, kan rekryteringsprocessen fortsätta på samma grundliga sätt med övriga som av de sakkunniga bedömts vara behöriga sökanden.

Vid rekrytering till tjänster där det finns en underrepresentation av det ena könet, kan rekryteringsgruppen överväga möjligheten att tillsätta ytterligare insatser för att nå det underrepresenterade könet.

### 8.4.11. Granskning av processen, underlag och samlad bedömning

Rekryterande chef presenterar för rekryteringskommittén hur rekryteringsprocessen genomförts, hur jämställdheten har beaktats i de olika stegen i rekryteringsprocessen, vilka de främsta kandidaterna är samt den kandidat som rekryterande chef rekommenderar. Rekryteringskommittén ska därefter inom en vecka skriftligen uttala sig om huruvida rekryteringsprocessen genomförts i enlighet med bestämmelserna i denna anställningsordning. Utlåtandet diarieförs.

### 8.4.12. Beslut om anställning

Beslut om anställning fattas av rekryterande chef efter delegation från vd. Om tjänsten avser professor, gästprofessor, adjungerad eller biträdande professor får anställningsbeslut dock fattas först efter rektors godkännande. I de fall rekryterande chef anmält att jävsförhållande föreligger, fattas beslut av vd. Underlaget för beslut utgörs av rekryteringskommitténs utlåtande om rekryteringsprocessen tillsammans med övrigt beredningsunderlag. Inför beslut

om anställning, ska Högskolan i Jönköpings vid var tid gällande bestämmelser om jäv beaktas.

Vid beslut om anställning ska avseende fästas bara vid sakliga grunder och i beredningen ska frågor om jäv noga beaktas. Rekryteringen av lärare ska syfta till att finna lärare med bästa möjliga kompetens och potential för de uppgifter anställningen avser.

### 8.4.13. Diarieföring av dokumentation

För diarieföring av den dokumentation som genereras inom ramen för en rekrytering gäller fastställd informationshanteringsplan.

# 9. Befordran

Lärare vid Högskolan i Jönköping som har tillsvidareanställning som universitetsadjunkt eller universitetslektor kan ansöka om att befordras till en anställning med högre behörighetskrav. Ett beviljande av ansökan föregås av prövning enligt nedan. Det är verksamhetens inriktning och behov som avgör om en sådan ansökan tas upp till prövning. Behovsbedömning genomförs av vd, som beslutar om ansökan ska prövas. Befordran är således i normalfallet ingen rättighet utan en möjlighet.

Möjlighet att ansöka om befordran till en anställning med högre behörighetskrav finns även för de lärare vid Högskolan i Jönköping som har en tidsbegränsad anställning som biträdande lektor eller ett förordnande som biträdande professor. Processen för befordran från biträdande lektor till universitetslektor beskrivs närmare i avsnitt 9.1.

Vid prövning av ansökan ska sakkunnigbedömning ske enligt den process och de kriterier som gäller för rekrytering av den befattning som ansökan om befordran avser. Först när sakkunnigbedömningen är klar, och om den är positiv, kan vd besluta om befordran. I det fall befordran till professor avses, ska rektor godkänna befordran.

## 9.1. Befordran från biträdande lektor till universitetslektor

En biträdande lektor ska efter ansökan befordras till en anställning tills vidare som universitetslektor om han eller hon har behörighet för sådan anställning enligt 5.3.1 och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder för befordran som framgår av kravprofilen. Den anställde ska uppvisa progression inom uppsatta bedömningsgrunder. Den sökande ska även ha uppvisat kollegialt ansvarstagande och bedömas kunna bidra till högskolans utveckling.

Ansökan om befordran ska ha inkommit innan anställningen som biträdande lektor upphör. Prövning av befordran ska inkludera en sakkunnigbedömning enligt 8.4.3.2 och uppfylla övriga villkor om sakkunnigbedömning enligt avsnitt 8.