



NEWMANINSTITUTET

HÖGSKOLA FÖR TEOLOGI, FILOSOFI OCH KULTUR

Dokumenttyp: Strategiska dokument

Beslutsfattare: Högskolestyrelsen

Beslutsdatum: 2008-10-29

Reviderad: 2025-04-10

Dokumentansvarig: Högskoledirektör.

Anställningsordning vid Newmaninstitutet





Innehållsförteckning

1	<i>Inledning</i>	3
2	<i>Föreskrifter som berör anställning vid NI</i>	3
3	<i>Mål och riktlinjer avseende rekrytering, anställning och befordran</i>	3
4	<i>Beredning och beslut</i>	5
4.1	Rekrytering	5
4.2	Befordran	5
5	<i>Läraranställningar</i>	6
5.1	Anställningsformer och lärarkategorier	6
5.1.1	Tillsvidareanställningar	6
5.1.2	Tidsbegränsade anställningar	6
5.2	Lärares arbetsuppgifter	7
6	<i>Generella bedömningsgrunder vid läraranställningar</i>	7
6.1	Skicklighet	7
6.1.1	Vetenskaplig skicklighet	8
6.1.2	Pedagogisk skicklighet	8
6.1.3	Administrativ skicklighet	8
6.1.4	Ledningsskicklighet	9
6.2	Högskolepedagogisk utbildning	9
7	<i>Behörighetskrav vid läraranställningar</i>	9
7.1	Professor	9
7.2	Gästprofessor	10
7.3	Högskolelektor	10
7.4	Adjungerad lärare	11
7.5	Anställning som senior lärare	11



1 Inledning

Anställningsordningen är ett internt styrdokument som reglerar rekrytering, anställning och befordran av lärare och fastställs av Newmaninstitutets (NI) högskolestyrelse efter beredning i lärarkollegium. Syftet med NI:s anställningsordning är att skapa och upprätthålla ett gemensamt synsätt angående anställningsformer, bedömningsgrunder och ansvarsfördelning vid rekrytering, anställning och befordran av akademisk personal.

2 Föreskrifter som berör anställning vid NI

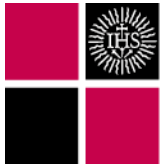
NI är en enskild utbildningsanordnare och styrs som sådan av följande föreskrifter:

- Lag (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina
- Högskolelag (1992:1434) (HL) 1 kap.
(I övrigt gäller inte högskolelagen för enskilda utbildningsanordnare.)
- Högskoleförordning (1993:100) 2 bilaga, examensordning
(I övrigt gäller inte högskoleförordningen för enskilda utbildningsanordnare.)
- Diskrimineringslag (2008:567)
- Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)

3 Mål och riktlinjer avseende rekrytering, anställning och befordran

Vid rekrytering, anställning och befordran av personal utgår NI från följande mål och riktlinjer:

- *Arbetsätt kopplade till rekrytering, anställning och befordran ska kännetecknas av saklighet, rättssäkerhet och transparens*
Beslut i ärenden avseende rekrytering, anställning och befordran av lärare ska ske i enlighet med gällande lagstiftning, institutets arbetsordning samt anställningsordning. NI:s medarbetare som är kopplade till och har en avgörande betydelse för rekrytering, anställning och befordran ska ha god kompetens i rekryterings- och urvalsarbete.
- *NI ska rekrytera personer med bästa tänkbara kompetens avseende vetenskaplig, pedagogisk och annan skicklighet som kan bidra till hög kvalitet i utbildningen, forskningen och verksamhetens utveckling*



NEWMANINSTITUTET

HÖGSKOLA FÖR TEOLOGI, FILOSOFI OCH KULTUR

Lärare med avlagd doktorsexamen prioriteras vid rekrytering. Undantag från disputationskravet kan göras om:

- arbetsuppgifter och kompetenskrav i den aktuella anställningen tillåter detta
- sökande har annan kompetens som kompenserar brist på avlagd doktorsexamen
- disputerade sökande saknas (vid rekrytering för tidsbegränsad anställning).

- *Rekrytering, anställning och befordran ska vara fri från diskriminering*

NI arbetar strategiskt för mångfald, jämställdhet och tillgänglighet och har som övergripande mål att alla sökande till NI:s lediga anställningar samt anställda ska ha lika villkor och lika möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. NI:s karriärvägar ska bygga på jämlikhet och inkludering. Jämn könsfördelning ska eftersträvas inom alla anställningskategorier. Vid rekrytering ska båda kön om möjligt delta vid utformning av kravprofiler, som sakkunniga och vid urvalet. Inom kategorier eller grupperingar med ojämna könsfördelning ska andelen av underrepresenterat kön öka.

- *NI ska sträva efter att skapa och bibehålla en positiv bild av institutet som en attraktiv arbetsgivare*

Alla sökande till NI:s lediga anställningar, oavsett om de erbjudits anställning eller inte, ska bli väl bemötta i sina kontakter med NI:s företrädare. Sökande ska erbjudas fullständig och kontinuerlig information om rekryteringsprocessen i god tid samt få en tydlig bild av verksamheten och forsknings- och undervisningsmiljön.

- *NI ska sträva efter trygga och långsiktiga anställningsförhållanden*

NI ser på sina medarbetare som sin främsta resurs och värnar om sitt arbetsgivarvarumärke genom att erbjuda sina medarbetare hälsosam och stimulerande arbetsmiljö, effektivt ledarskap, marknadsmässiga ersättningar och långsiktiga investeringar i medarbetarnas kompetensutveckling.



4 Beredning och beslut

4.1 Rekrytering

Beslut om inledande av rekrytering inom nya strategiska utbildnings- eller forskningsområden fattas av NI:s högskolestyrelse. Högskolestyrelsen ger därefter rektor i uppdrag att inleda rekrytering. Rektor utser en rådgivande rekryteringsgrupp som bestående av sakkunniga, minst en vid anställning av högskolelektor och två vid anställning av professor och tidsbegränsade anställningar som adjungerad professor och gästprofessor. Vid utseende av sakkunniga ska NI försäkra sig om att de besitter kompetens att bedöma den vetenskapliga och pedagogiska skickligheten. I rekryteringsgruppen ska båda kön vara representerade om inte synnerliga skäl föreligger.

Rektor har rätt att inleda ersättningsrekryteringar, rekryteringar inom befintliga utbildnings- eller forskningsområden samt rekryteringar för korttidsanställningar (exempelvis timplärare). Rektor har också i dessa fall rätt att besluta om lämplig rekryteringsprocess. Beslut om att inleda rekrytering samt val av rekryteringsprocess ska ske efter samråd i staben. Beslut om anställning ska ske efter hörande av relevanta ämnesföreträdare och efter samråd i högskolestyrelsen. Om anställningsbeslutet inte kan vänta till högskolestyrelsens nästa möte ska beslutet fattas efter samråd i staben.

Alla beslut om anställning fattas av rektor.

4.2 Befordran

Lärare som är tillsvidareanställd ska ges möjlighet att inom ramen för sin anställning bli prövad för befordran till en högre befattning, se *Riktlinjer för befordran av lektor till professor*. Prövningen ska ske enligt samma riktlinjer och med hänsyn till samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som tillämpas vid nyrekrytering. Ämnesområdet för den högre befattningen ska vara samma som för grundanställningen eller i nära anslutning till denna.

Prövning för befordran kan i normalfallet ske tidigast sex månader efter det att läraren erhållit sin tillsvidareanställning.

Alla beslut om befordran fattas av rektor.



NEWMANINSTITUTET

HÖGSKOLA FÖR TEOLOGI, FILOSOFI OCH KULTUR

5 Läraranställningar

5.1 Anställningsformer och lärarkategorier

Nedanstående anställningsformer och lärarkategorier används vid NI och omfattas av anställningsordningen:

5.1.1 Tillsvidareanställningar

- Professor
- Högskolelektor

5.1.2 Tidsbegränsade anställningar

- *Adjungeringar* (adjungerad professor, gästprofessor, adjungerad högskolelektor)
Syftet med adjungerade anställningar är att berika NI:s pedagogiska och/eller forskningsverksamhet genom samverkan med det omgivande samhället och med andra lärosäten både nationellt och internationellt. Adjungeringar tillför den kompetens som saknas i NI:s ordinarie verksamhet eller förstärker den inom ett prioriterat område och innebär normalt deltidsanställningar med omfattning som är behovsbaserad.
- *Projektanställningar/timanställningar* (visstidsanställda högskolelektorer, timlärare)
Visstidsanställda lärare planerar och genomför undervisningen i tilldelad kurs eller kursmoment. Den sammanlagda anställningstiden får omfatta längst två år.
- *Meriterings- och utbildningsanställningar* (postdoktor)
Meriterings- och utbildningsanställningarna är avsedda för meritering inom forskning och utbildning samt kompetensutveckling för fortsatt akademisk karriär. En anställning som postdoktor ska i normalfallet avse två år på heltid. Arbetsuppgifterna ska huvudsakligen vara inriktade mot att bedriva forskning. Även undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna dock till högst motsvarande 20% av en heltid.
- *Seniora anställningar*
En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställning till utgången av den månad hen fyller 68 år (32a§ LAS). Därefter kan en överenskommelse för tidsbegränsad anställning träffas i enlighet med LAS. En arbetstagare som fyllt 68 år har inte företrädesrätt och allmän visstidsanställning eller vikariat övergår inte till tillsvidareanställning. Anställningen gäller med prefixet senior, exempelvis senior högskolelektor.



NEWMANINSTITUTET

HÖGSKOLA FÖR TEOLOGI, FILOSOFI OCH KULTUR

Anställningstiden är längst ett år, med möjlighet till förlängning, och ska i normalfallet omfatta högst 20% av en heltid.

5.2 Lärares arbetsuppgifter

I en lärares arbetsuppgifter får det ingå att ha hand om utbildning eller forskning samt administrativt arbete. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan. (3 kap. 1 § HL)

I högskolornas uppgift ska det ingå att samverka med det omgivande samhället för ömsesidigt utbyte och verka för att den kunskap och kompetens som finns vid högskolan kommer samhället till nytta (Högskolelag 1 kap. 2 §).

Det är NI som arbetsgivare som beslutar i vilken omfattning lärare, oavsett befattning, ska tilldelas tid för utbildning, forskning och/eller utvecklingsarbete samt administration.

Lärare med tillsvidareanställning ska ha en fast del av arbetstiden avsatt till forskning.

Procentandelen definieras under anställningsprocessen och beror både på tjänstens omfattning och akademisk meritering. Normen är 40% forskningstid för högskolelektorer, och 50% för professorer.

6 Generella bedömningsgrunder vid läraranställningar

En bedömningsgrund är ett urvalsinstrument vid rekrytering och befordran och används för att fatta beslut vid val mellan behöriga sökande. Vilka bedömningsgrunder som ska beaktas vid en specifik rekrytering eller befordran beror på anställningens kravprofil.

6.1 Skicklighet

Skicklighet avser lämplighet för anställningen och har särskild betydelse som bedömningsgrund vid anställning och befordran. Även förtjänst (dvs den erfarenhet den sökande fått genom tidigare anställning) kan komma i fråga som bedömningsgrund om skickligheten bedöms vara likvärdig bland de sökande.



NEWMANINSTITUTET

HÖGSKOLA FÖR TEOLOGI, FILOSOFI OCH KULTUR

6.1.1 Vetenskaplig skicklighet

Vetenskaplig skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning och befordran av professor och högskolelektor samt adjungerade anställningar med samma akademiska meritering.

Vetenskaplig skicklighet avser forskningsmeritering. Följande aspekter beaktas vid bedömning:

- forskningens omfattning (bred, djup) och kvalitet
- förmåga att planera, leda och utveckla forskning- och utbildningsverksamhet såsom forskningsprojekt och forskargrupper
- förmåga att i konkurrens erhålla extern forskningsfinansiering
- förmåga till interaktion både inomvetenskapligt och med det omgivande samhället

6.1.2 Pedagogisk skicklighet

Pedagogisk skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor och högskolelektor samt adjungerade anställningar med samma akademiska meritering.

Pedagogisk skicklighet avser utbildnings- och undervisningsmeritering. Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska följande faktorer beaktas:

- bredd och djup i pedagogisk verksamhet
- förmåga att planera, leda, utveckla och utvärdera utbildning och undervisning
- förmåga att bidra till utveckling av lärandemiljöer, undervisningsmaterial och läromedel
- förmåga att handleda och examinera studenter på utbildningsnivåer relevanta för anställningen
- förmåga att förankra undervisningen i forskning i det aktuella ämnet
- förmåga att samverka med interna och externa aktörer inom högskolepedagogiska sammanhang
- pedagogisk reflektion - ett reflekterande förhållningssätt till studenters lärande och den egna lärarrollen

6.1.3 Administrativ skicklighet

Administrativ skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som kräver administrativt arbete.



NEWMANINSTITUTET

HÖGSKOLA FÖR TEOLOGI, FILOSOFI OCH KULTUR

Vid bedömning av administrativ skicklighet ska följande faktorer beaktas:

- förmåga att planera, organisera och genomföra arbetet på ett effektivt och mål- och kvalitetsmedvetet sätt inom givna tidsramar
- förmåga att hantera resurser i enlighet med verksamhetens prioriteringar

6.1.4 Ledningsskicklighet

Ledningsskicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär ett ansvar för ledning av personal och/eller ett områdesansvar.

Vid bedömning av ledningsskicklighet ska följande faktorer beaktas:

- förmåga att fatta beslut och ta ansvar
- förmåga att samordna gruppens arbete
- förmåga att motivera andra för att nå verksamhetens mål genom att skapa delaktighet och arbetsglädje
- förmåga att hantera konflikter

6.2 Högskolepedagogisk utbildning

Ett generellt behörighetskrav för tillsvidareanställning som lärare är genomgången högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng.

En anställd som saknar högskolepedagogisk utbildning och som inte heller bedöms ha förvärvat motsvarande kunskaper på annat sätt bör genomgå sådan utbildning under de två första åren av anställningen.

7 Behörighetskrav vid läraranställningar

7.1 Professor

För anställning som och befordran till professor är behörighetskraven vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. Akademisk kvalifikation ska vara docentur enligt svensk mening eller motsvarande. Sökande ska också uppfylla övriga relevanta krav med hänsyn till anställningen.

Vid avgörande om en sökande har den vetenskapliga och pedagogiska skickligheten som krävs för behörighet utförs en samlad bedömning av kriterierna för varje form av skicklighet.

För behörighet krävs inte att samtliga kriterier är uppfyllda. Däremot kan brister avseende



NEWMANINSTITUTET

HÖGSKOLA FÖR TEOLOGI, FILOSOFI OCH KULTUR

vetenskaplig skicklighet aldrig uppvägas av förtjänster avseende den pedagogiska skickligheten, och vice versa.

Följande tas särskilt i beaktande vid anställning och befordran av professor:

- Omfattning av vetenskapliga publikationer.
- De vetenskapliga publikationernas relevans i förhållande till anställningens innehåll.
- Förankring inom det nationella och internationella vetenskapssamhället.
- Erfarenhet av att leda och utveckla forskningsprojekt och forskargrupper.
- Erhållna utmärkelser, stipendier eller liknande.
- Ett vetenskapligt väl förankrat förhållningssätt till undervisning och lärande i högre utbildning.
- Erfarenhet av pedagogisk kompetensutveckling och pedagogiskt utvecklingsarbete.
- Erfarenhet av samverkan inom akademien och med det omgivande samhället.
- Övriga bedömningsgrunder som kan vara relevanta med hänsyn till anställningen exempelvis förtrogenhet med katolsk/ortodox tradition.

7.2 Gästprofessor

För anställning som gästprofessor gäller samma behörighetskrav som vid anställning av professor.

7.3 Högskolelektor

För anställning som och befordran till högskolelektor är behörighetskraven pedagogisk skicklighet samt avlagd doktorsexamen eller motsvarande vetenskaplig kompetens eller annan yrkesskicklighet som har betydelse för anställningens innehåll. Vid NI ska för denna behörighetskrav gälla kvalificerad relevant yrkeserfarenhet utanför undervisnings- och forskningssektorn.

Följande tas särskilt i beaktande vid anställning och befordran av högskolelektor:

- Kunskap om studenters lärande och förutsättningar för lärande inom högre utbildning.
- Ett vetenskapligt förankrat förhållningssätt till undervisning och lärande i högre utbildning.



NEWMANINSTITUTET

HÖGSKOLA FÖR TEOLOGI, FILOSOFI OCH KULTUR

- Erfarenhet av pedagogisk kompetensutveckling och pedagogiskt utvecklingsarbete.
- Erfarenhet av samverkan inom akademien och med det omgivande samhället.
- Bidrag till det internationella vetenskapssamhället.
- Förutsättningar till forskningsfinansiering.
- Erhållna utmärkelser, stipendier eller liknande.
- Övriga bedömningsgrunder som kan vara relevanta med hänsyn till anställningen exempelvis förtrogenhet med katolsk/ortodox tradition.

7.4 Adjungerad lärare

För anställning som adjungerad lärare gäller i normalfallet samma behörighetskrav som vid anställning av respektive lärarkategori. Vid prövning av sökandes kompetens kan vikt läggas vid annan yrkesmässig skicklighet än vetenskaplig och pedagogisk skicklighet, exempelvis kvalificerad konstnärlig eller teknisk skicklighet, erfarenhet från industrin eller annan verksamhet utanför NI. I de fall särskild vikt läggs vid annan yrkesmässig skicklighet ska det göras med hänsyn till ämnets innehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

7.5 Anställning som senior lärare

Behörighetskraven och bedömningsgrunderna för anställning som senior lärare är desamma som för motsvarande tillsvidareanställd lärarkategori, dock med undantag för kravet om högskolepedagogisk utbildning.