

Riktlinje för anställning av och befordran till professor

Beslutande	Rektor
Dokumentansvarig	Anställningsnämnden
Version	1
Träder i kraft	2025-09-01
Ersätter	HV 2023/801

Innehåll

1	Inledning	3
2	Behörighetskrav för professor	3
3	Bedömningsgrunder	3
3.1	Pedagogisk skicklighet	4
3.2	Vetenskaplig skicklighet	5
3.3	Samverkansskicklighet	6
3.4	Administrativ skicklighet	6
3.5	Ledningsskicklighet	7
3.6	Annan yrkesskicklighet	7
	Bilaga 1 – Information om instruktioner för utformning av ansökan vid anställning av och befordran till professor	9
	Bilaga 2 – Instruktioner till sakkunniga	10
	Inledning	10
	Uppdraget som sakkunnig	10
	Utlåtandets omfattning	11
	Efter att sakkunnigutlåtandet har inkommit	11
	Bilaga 3 – Disposition av sakkunnigutlåtande	12
	Ledigkunjord anställning	12
	Befordran	13

1 Inledning

Denna riktlinje är ett komplement till högskolans anställningsordning och ska alltid användas tillsammans med anställningsordningen. Riktlinjen vänder sig till sökande och sakkunniga till anställning av och befordran till professor.

Behörighetskrav och bedömningsgrunder för professor ska tillämpas så att de som anställs och befordras vid Högskolan Väst har likvärdig kompetens som sina kollegor inom samma ämnesområde vid andra universitet och högskolor i Sverige.

2 Behörighetskrav för professor

Enligt Högskolan Västs anställningsordning är behörighetskrav för anställning av professor följande:

- Visad pedagogisk skicklighet (4 kap. 3 § Högskoleförordningen). Sökande som saknar pedagogiska meriter från en akademisk miljö ska ha kompetens likvärdig med högskolans behörighetskrav, dock kan den ha uppnåtts på annat sätt än inom den akademiska miljön.
- Genomgången högskolepedagogisk utbildning om minst tio veckor eller motsvarande kompetens. Om högskolepedagogisk utbildning saknas kan anställning ändå ske under förutsättning att den anställda genomför utbildningen under anställningens två första år.
- Visad vetenskaplig skicklighet (4 kap. 3 § Högskoleförordningen).

Vid befordran tillämpas samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid tillsättning av ledigkunjord anställning. Kravet gällande genomgången högskolepedagogisk utbildning om minst tio veckor ska vara uppfyllt vid ansökan om befordran.

3 Bedömningsgrunder

Utöver behörighetskrav finns det generella bedömningsgrunder. Vid Högskolan Väst finns följande generella bedömningsgrunder:

- Pedagogisk skicklighet
- Vetenskaplig skicklighet
- Samverkansskicklighet
- Administrativ skicklighet
- Ledningsskicklighet

- Annan yrkesskicklighet

Enligt 4 kap 3 § Högskoleförordningen ska bedömningsgrunder vid anställning av professorer utgöras av graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställningen. Prövning av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövning av den vetenskapliga/konstnärliga skickligheten vid anställning av professor.

I normalfallet ska samtliga bedömningsgrunder tillämpas vid anställning av professor. I anställningens kravprofil ska det anges vilka bedömningsgrunder som ska beaktas och hur de ska vikta i förhållande till varandra.

Vid befordran till professor utgörs kravprofilen i normalfallet av samtliga bedömningsgrunder men skall följa praxis inom ämnet för befordran.

3.1 Pedagogisk skicklighet

- Visad pedagogisk skicklighet (4 kap. 3 § Högskoleförordningen).

Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska hänsyn tas till visad och dokumenterad förmåga att främja studenters lärande genom att planera, genomföra och kontinuerligt utvärdera och utveckla utbildning, undervisning, handledning och examination. Sökande som saknar pedagogiska meriter från en akademisk miljö ska ha kompetens likvärdig med högskolans behörighetskrav, dock kan den ha uppnåtts på annat sätt än inom den akademiska miljön.

Vägledande för bedömning av den pedagogiska skickligheten är exempelvis (Dessa är exempel och kan variera utifrån ämne och ämnestradition, det vill säga samtliga delar behöver inte vara uppfyllda):

- Förmåga att variera undervisningsmetoder och examinationsformer i relation till ämnets karaktär och förväntade studieresultat.
- Ha erfarenheter av undervisning inom högskolan på såväl grund- som forskarnivå, eller motsvarande former av utbildning utanför universitet- och högskolesektorn.
- Förmåga att integrera teori och praktik i undervisningssituationer med målsättning att studenterna utvecklar beredskap för att möta och driva hållbar samhällsutveckling.
- Erfarenhet av samverkan med omgivande samhälle och förmåga att omsätta denna i planering, genomförande och uppföljning av utbildning i syfte att integrera teori och praktik.

- Dokumenterad skicklighet i handledning på forskarutbildningsnivå. I normalfallet ska den sökande ha varit huvudhandledare med formellt och reellt ansvar för minst en forskarstuderande fram till och med avlagd doktorsexamen. Hänsyn ska dock tas till vedertagen praxis inom ämnesområdet och ämnets förutsättningar i en nationell kontext vilket kan innebära högre eller lägre krav beroende på ämnesområde.
- Utveckling av undervisningsmoment, kurser och utbildningsprogram, samt ansvar för, och erfarenhet av, kvalitetsutveckling och kvalitetssäkring av utbildning.
- Deltagande i högskolepedagogiska och didaktiska utvecklingssammanhang.
- Förmåga att reflektera över det pedagogiska uppdraget.
- Förmåga att relatera till och integrera internationella perspektiv och förhållanden i den egna undervisningen.
- Övrig pedagogisk meritering, såsom pedagogiska utvecklingsprojekt, läromedelsproduktion eller liknande. Även erfarenhet av att bidra i nationell och internationell pedagogisk debatt.

3.2 Vetenskaplig skicklighet

- Visad vetenskaplig skicklighet (4 kap. 3 § Högskoleförordningen).

Den vetenskapliga produktionen bör både kvalitativt och kvantitativt ligga betydligt över docentnivå. För professor krävs i normalfallet en volym motsvarande två normala doktorsavhandlingar inom området efter doktorsexamen. Detta riktvärde kan variera beroende på ämne och ämnestradition.

Vid bedömning av vetenskaplig skicklighet ska hänsyn tas till förmåga att bidra till kunskapsutveckling genom självständiga forskningsinsatser som visas genom förmåga att planera, genomföra, leda och utveckla forskning. Vetenskaplig skicklighet visas genom egen forskning och/eller forskning tillsammans med andra.

Vägledande för bedömning av den vetenskapliga skickligheten är exempelvis (Dessa är exempel och kan variera utifrån ämne och ämnestradition, det vill säga samtliga delar behöver inte vara uppfyllda):

- Bredd och djup i forskningen.
- Bidrag till teori- och metodutveckling.
- Originalitet i forskningen.
- Publicering i internationella och nationella tidskrifter. Dessa krav skall bedömas utifrån det enskilda ämnets eller områdets publiceringspraxis.

- Bidrag till det internationella vetenskapssamhället, såsom aktivt deltagande i internationella och nationella forskarnätverk, vetenskapliga konferenser och kongresser. Även till exempel uppdrag som granskare av vetenskaplig verksamhet, såsom oberoende granskare för vetenskaplig tidskrift eller konferens, opponent eller ledamot i betygsnämnd vid disputation, eller sakkunnig exempelvis vid tjänstetillsättningar och vetenskapliga utredningar.
- Förmåga att erhålla externa forskningsanslag i konkurrens (som huvudsökande och/eller medsökande).
- Förmåga att kommunicera och samverka med omgivande samhälle kring genomförande och resultat av forskning.

3.3 Samverkansskicklighet

Vid bedömning av samverkansskicklighet ska hänsyn tas till förmågan att som en integrerad del av utbildnings- och forskningsuppdraget samverka med olika aktörer i samhället. Samverkan ska stärka utbildningens och forskningens kvalitet, relevans, spridning, tillgänglighet och nyttiggörande.

Vägledande för bedömning av samverkansskicklighet är exempelvis (Dessa är exempel och kan variera utifrån ämne och ämnestradition, det vill säga samtliga delar behöver inte vara uppfyllda):

- Samverkansprojekt med externa aktörer, såväl nationellt som internationellt.
- Externa expertuppdrag.
- Förmåga att sprida, tillgängliggöra och nyttiggöra utbildning och forskning genom populärvetenskaplig framställning och spridning, patent och bildning av startupbolag.
- Insatser inom uppdragsutbildning och uppdragsforskning.

3.4 Administrativ skicklighet

Vid bedömning av administrativ skicklighet ska hänsyn tas till förmågan att på ett effektivt och för ändamålet anpassat sätt planera, genomföra, organisera och prioritera arbetsuppgifter. Administrativ skicklighet visas genom engagemang och aktiviteter som bidrar till en kollegial gemenskap och en välfungerande akademisk miljö.

Vägledande för bedömning av administrativ skicklighet är exempelvis (Dessa är exempel och kan variera utifrån ämne och ämnestradition, det vill säga samtliga delar behöver inte vara uppfyllda):

- Uppdrag inom nämnder, kommittéer och andra organ.
- Uppdrag rörande exempelvis internationalisering, digitalisering, etik eller arbetsmiljö- och hållbarhetsfrågor, inklusive jämställdhet och lika villkor.
- Medverkan vid planering och genomförande av konferenser och seminarium.
- Utredningsuppdrag.
- Arbete med utvärdering och uppföljning.
- Mentorskap.
- Förmåga att förhålla sig till regelverk och tidsramar.

3.5 Ledningsskicklighet

Vid bedömning av ledningsskicklighet ska hänsyn tas till förmåga att på ett hållbart sätt leda och utveckla medarbetare och akademisk verksamhet, inom såväl utbildning som forskning. Ledningsskicklighet visas genom förmåga att i dialog med medarbetare forma gemensam förståelse och engagemang för uppdraget i syfte att nå gemensamma mål och skapa mervärde för studenter och omgivande samhälle.

Vägledande för bedömning av ledningsskicklighet är exempelvis (Dessa är exempel och kan variera utifrån ämne och ämnestradition, det vill säga samtliga delar behöver inte vara uppfyllda):

- Erfarenhet av verksamhetsutveckling, verksamhetsledning och personalledning inom och utanför akademien.
- Formell ledarskapsutbildning.
- Erfarenhet av projektledning.
- Erfarenhet av chefs- och/eller ledarskapsuppdrag inom akademien (exempelvis uppdrag som avdelningschef eller prefekt).
- Erfarenhet av ledarskap utanför akademien.

3.6 Annan yrkesskicklighet

Vid bedömning av annan yrkesskicklighet ska hänsyn tas till bidrag till kunskapsutveckling inom det för anställningen specifika kompetensområdet. Annan yrkesskicklighet visas genom väl utvecklad kunskap kring yrkesverksamhetens villkor på ett organisatoriskt och samhälleligt plan, såväl som för den individuella yrkesutövaren.

Vägledande för bedömning av annan yrkesskicklighet är exempelvis: (Detta är ett exempel och kan variera utifrån ämne och ämnestradition, det vill säga att exemplet inte behöver vara uppfyllt):

- Kvalificerad yrkeserfarenhet med anknytning till aktuellt ämnesområde. Vid bedömning av yrkesskicklighet beaktas dess omfattning, bredd och djup, samt betydelse för yrkesområdet.

Bilaga 1 – Information om instruktioner för utformning av ansökan vid anställning av och befordran till professor

Sökande till ledigkungjord anställning av och befordran till professor uppmanas att följa instruktioner för utformning av ansökan. Instruktionerna ligger på högskolans webbplats ”arbeta hos oss” och instruktionerna, i sin helhet, ingår i underlaget till sakkunniga. Nedan beskrivs kortfattat vad instruktionerna innehåller.

En komplett ansökan ska i normalfallet innehålla samtliga delar. Avsnitten kan dock ha olika relevans beroende på befattning och om det avser en utlyst anställning eller ansökan om befordran. Det rekommenderas att de avsnitt som inte är relevanta tas bort.

1. Ange vilken anställning eller befordran som ansökan gäller (vid utlyst anställning ska referensnummer anges).
2. Uppgifter om den sökande
3. Ansökningsbrev (motivering för ansökan)
4. CV
5. Pedagogiska meriter
6. Vetenskapliga meriter
7. Samverkansmeriter
8. Administrativa meriter
9. Ledningsmeriter
10. Meriter från annan verksamhet
11. Övriga meriter
12. Planer för framtida verksamhet
13. Kopior på intyg, betyg och examensbevis
14. Referenser (ej aktuellt vid befordran)
15. Förteckning över bilagor

Bilaga 2 – Instruktioner till sakkunniga

Inledning

Sakkunniga har en viktig roll i att bedöma behörighet och kompetens av sökande till anställning av och befordran till professor vid Högskolan Väst.

Uppdraget som sakkunnig

Sakkunniggranskning ska genomföras om det inte är uppenbart obehövligt för prövningen av skickligheten. Antalet sakkunniga ska vara minst tre. Minst tre sakkunniga ska vara externa. Av de utsedda sakkunniga ska kvinnor och män vara representerade om det inte finns synnerliga skäl.

Vid ledigkunjord anställning som professor lämnar rekryteringsgruppen förslag på sakkunniga till anställningsnämnden och vid befordran så lämnar prefekt förslag till anställningsnämnden. De sakkunniga ska vara verksamma vid olika lärosäten. Anställningsnämnden utser sakkunniga baserat på förslaget.

Inför sakkunniggranskning säkerställer HR att ansökningshandlingarna är kompletta. Förfrågan om sakkunniguppdrag ska skickas av HR.

Vid förfrågan om sakkunniguppdrag ska den sakkunnige uppge om det föreligger jäv. Vad som utgör jäv framgår av 16 § Förvaltningslagen.

I förfrågan specificeras tidsram för uppdraget och vid ledigkunjord anställning om rangordning eller tätgrupp ska tillämpas. Efter att sakkunniga tackat ja till uppdraget ansvarar HR för att sakkunniga får ta del av underlaget.

Underlaget består av följande, antingen som bilagor eller med hänvisning till högskolans rekryteringssystem:

- Annonser (vid ledigkunjord anställning)
- Förteckning över sökande (vid ledigkunjord anställning)
- Ansökningshandlingar
- Anställningsordning vid Högskolan Väst
- Riktlinjer för tillämpning av anställningsordningen
- Riktlinjer för anställning av och befordran till professor
- Instruktioner för utformning av ansökan vid utlyst anställning som lärare och vid ansökan om befordran
- Blankett för utbetalning av arvode

Arvode vid sakkunniguppdrag för professor är för en sökande 7 000 kronor och för varje ytterligare sökande tillkommer härutöver 2 000 kronor. Vid befordran till professor är det 7 000 kronor. Avsteg från beloppen kan göras vid särskilda skäl, exempelvis vid skyndsam hantering av sakkunniguppdraget.

Utlåtandets omfattning

Sakkunnigutlåtandet ska innefatta en relativt kortfattad beskrivning av den/de behöriga sökandes meriter, två till fem sidor per sökande. Sakkunnigutlåtandet ska vara tillräckligt utförligt för att kunna förstå resonemanget fram till den sakkunniges beslut.

Efter att sakkunnigutlåtandet har inkommit

När ett sakkunnigutlåtande har inkommit ansvarar HR för en första granskning av utlåtandet och rådgör med anställningsnämndens ordförande om det finns behov av komplettering eller förtydligande. Vid behov av att kontakta sakkunnig gällande kompletteringar eller förtydliganden förs dialog med anställningsnämndens ordförande om vem som tar kontakt. Om sakkunnigutlåtandet inte inkommer i tid skickar HR en påminnelse. En ny sakkunnig kan utses om sakkunnigutlåtandet inte inkommer trots påminnelser.

Arvode till sakkunnig utbetalas när sakkunnigutlåtandet inkommit till högskolan och bedöms vara komplett. Ifylld arvodesblankett skickas till HR. För sakkunniga bosatta utomlands behöver även ansökan om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta (SINK) göras innan utbetalning kan ske. HR informerar om hur sakkunnig ansöker om SINK.

Om sakkunniga har inkommit med ett negativt utlåtande som grundar sig på den sökandes ämnestillhörighet snarare än på dennes meriter, kan anställningsnämnden besluta om att utse en ytterligare sakkunnig för att klargöra om den sökande uppfyller högskolans krav för anställningen.

Ett sakkunnigutlåtande som har inkommit till högskolan är en offentlig handling.

Bilaga 3 – Disposition av sakkunnigutlåtande

Ledigkunjord anställning

Vid ledigkunjord anställning ska sakkunnigutlåtandet innefatta följande:

- **Inledning**
Inledning med hänvisning till vilket ärende sakkunnigutlåtandet gäller samt en kort sammanfattning av sakkunnigutlåtandets resultat.
- **Bedömning av den/de sökandes meriter**
För var och en av de sökande ska det avges en kort beskrivning och bedömning av meriter och behandla de områden som är relevanta för den ledigkunjorda anställningen.
 - Översikt sökande
Namn, examina och nuvarande/senaste anställning.
 - Pedagogisk skicklighet
 - Vetenskaplig skicklighet
 - Övriga områden som är relevanta i förhållande till ledigkunjord anställning som professor:
 - Samverkansskicklighet
 - Administrativ skicklighet
 - Ledningsskicklighet
 - Annan yrkesskicklighet
 - Övriga meriter
Övriga meriter som är relevanta i förhållande till ledigkunjord anställning som professor.
Om språkkrav specificeras i den ledigkunjorda anställningen så ingår det ej i uppdraget att bedöma nivå på språkkunskap.

Om den ledigkunjorda anställningen innehåller viktning av bedömningsgrunderna ska det beaktas. Det är dock viktigt att betona att samtliga behörighetskrav ska ägnas lika stor omsorg i bedömningen.

När det gäller bedömning av kravet för handledning av forskarstuderande förväntas sakkunniga göra en bedömning utifrån nationell ämnespraxis och ämnets förutsättningar i en nationell kontext.

- **Slutsats**

1) redogöra vilka som främst bör komma i fråga för anställningen genom tätgrupp och motiv för val. Tätgruppen ska begränsas till de som kan anses behöriga och normalfallet omfatta tre till fem sökande.

Alternativt:

2) redogöra skickligheten hos dem som främst bör komma i fråga för anställningen och ordningen dem emellan och samt motivering för gjorda val.

I uppdragsförfrågan ska det framgå vilket av ovanstående förfaranden som är aktuellt för sakkunniguppdraget.

Befordran

Vid befordran ska sakkunnigutlåtandet innefatta följande:

- **Inledning**

Inledning med hänvisning till vilket ärende sakkunnigutlåtandet gäller samt en kort sammanfattning av sakkunnigutlåtandets resultat.

- **Bedömning av den sökandes meriter**

Avge en kort beskrivning och bedömning av den sökandes meriter och behandla de områden som är relevanta för befordran till professor inom det ämnesområde som befordran gäller.

- Översikt sökande
Namn, examina och nuvarande anställning.
- Pedagogisk skicklighet
- Vetenskaplig skicklighet
- Övriga områden som är relevanta i förhållande till professor inom ämnesområdet.
 - Samverkansskicklighet
 - Administrativ skicklighet
 - Ledningsskicklighet
 - Annan yrkesskicklighet
- Övriga meriter
Övriga meriter som är relevanta i förhållande till ämnesområdet.

Det är viktigt att betona att samtliga behörighetskrav ska ägnas lika stor omsorg i bedömningen.

När det gäller bedömning av kravet för handledning av forskarstuderande förväntas sakkunniga göra en bedömning utifrån nationell ämnespraxis och ämnets förutsättningar i en nationell kontext.

- **Slutsats**

Vid befordran ska sakkunnigutlåtandet avslutas med om den sökande uppfyller högskolans krav för befordran till professor med en samlad bedömning och motivering till beslut. Vid avslag förväntas en beskrivning av hur den sökande kan uppfylla kraven fullt ut.