

Beslutande: Högskolestyrelsen

Ansvarig för tillämpning: Personalchef

Dokumentansvarig: Förvaltningschef

Dokumenttyp: Regler

Datum för ikraftträdande: 2016-06-13

Revideras senast: 2017-12-31

Anställningsordning för lärare vid Mälardalens högskola

Denna anställningsordning ersätter tidigare version som fastställdes av högskolestyrelsen den 18 februari 2013.

1. Inledning

Vid tillsättning av en statlig anställning ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Skicklighet ska sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för annat. Utöver skicklighet och förtjänst ska också beaktas sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål.

Varje högskola ska reglera förfarandet vid anställning av lärare i en lokal anställningsordning. Anställningsordningen ska beslutas av högskolestyrelsen. Rektor kan i enskilda fall medge undantag från anställningsordningen.

Anställningsordningen är högskolans verktyg för ett genomtänkt och ansvarsfullt rekryteringsarbete samt förutsättning för att rekrytera lärare med rätt kompetens. Forskningsanknytningen av grundutbildningen ska stärkas genom ökad forskningskompetens hos lärarna och andelen disputerade lärare på högskolan ska öka. Anställning av lärare utan doktorsexamen ska ske restriktivt.

Jämställdhet och jämlikhet ska främjas. Högskolan får inte diskriminera (missgynna/negativt särbehandla) personer pga. kön, ålder, etnicitet, religion, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller funktionshinder.

2. Lärarkategorier

Vid högskolan finns följande lärarkategorier. Inga andra kategorier av lärare får anställas.

- Professor
 - Adjungerad professor
 - Gästprofessor
 - Senior professor
- Universitetslektor

- Adjungerad universitetslektor
- Universitetsadjunkt
 - Adjungerad universitetsadjunkt
- Forskarassistent

3. Mål och strategi vid rekrytering av lärare

Högskolans kompetensförsörjningsmål innebär i korthet **att**

- andelen professorer och docenter ska öka inom högskolan
- andelen disputerade lärare ska öka inom högskolans områden för examen på forskarnivå/ämnena för att säkra forskningsbasen i utbildningen och handledarresursen för doktorander
- säkerställa att alla lärare ska ha genomgått högskolepedagogisk utbildning eller bedömts ha förvärvat motsvarande kunskaper snarast möjligt efter det att de erhållit tillsvidareanställning
- minst 50 procent av nyrekryterade professorer ska vara kvinnor

För att uppfylla mål och strategi vid rekrytering av lärare **ska**

- akademiernas kompetensförsörjningsplaner vara långsiktiga och varje akademi ska årligen formulera mål för rekrytering av lärare
- fakultetsnämnden årligen granska akademiernas strategier för bemanningsplaneringen inom sina ämnesområden
- eftersträvas en jämn representation av kvinnor och män som deltar i rekryteringsarbetet
- högskolan vid nyanställningar, där det inte råder en i huvudsak jämn fördelning, särskilt anstränga sig för att få sökande av det under-representerade könet
- aspekter för att främja mångfald beaktas

4. Anställningsform

Huvudregeln är att lärare ska anställas tillsvidare. En anställning får tidsbegränsas enligt lagen om anställningsskydd (LAS), om det inte är fråga om anställning som professor (inbegripet adjungerad professor och gästprofessor), lärare inom konstnärlig verksamhet och forskarassistent som är reglerat i Högskoleförordningen (HF) och övriga adjungerade lärare som är reglerat i ett centralt avtal.

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas enligt nedan.

- 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 (HF).
- 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 (HF).
- Senior professor får anställas högst ett år i taget. En sådan anställning kan förlängas (LAS).
- Lärare inom konstnärlig verksamhet får anställas tillsvidare, dock längst fem år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år (HF).
- Forskarassistent s.k. meriteringsanställning får anställas tillsvidare, dock längst fyra år (HF).
- Adjungerad universitetslektor och adjungerad universitetsadjunkt får anställas tillsvidare dock längst två år, en sådan anställning får förlängas två år i taget utan någon borte gräns (centralt avtal).

- Allmän visstidsanställning (LAS).
- Vikariat (LAS).
- Säsongsarbete (LAS).
- Arbetstagare som fyllt 67 år (LAS).
- Provanställning om prøvotiden är högst sex månader (LAS).

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

Personalchefen ansvarar för att akademierna och arbetstagarorganisationerna informeras i god tid före det att en anställning övergår till en tillsvidareanställning.

5. Rekryteringskommitté

Rekryteringskommittén består av ordförande, vice ordförande samt representanter från akademi och personalsektionen.

Vid professorsrekryteringar ingår akademichef och personalchef i kommittén. Rekryteringskommittén ansvarar för beredningen vid anställning av lärarkategorierna professor (inbegripet adjungerad professor och gästprofessor) universitetslektor (inbegripet adjungerad universitetslektor).

Fakultetsnämnden utser ordförande och vice ordförande att under tre år leda rekryteringskommittéernas arbete. Ordförande och vice ordförande ska vara vetenskapligt kompetenta lärare. En från det naturvetenskapliga och tekniska området och en från det humanistiska, samhälls- och vårdvetenskapliga området. De är ordförande respektive vice ordförande beroende på inom vilket område rekryteringen ska ske.

Vid anställning av forskarassistent utser akademichef och personalchef representanter till en rekryteringsgrupp.

Vid anställning av universitetsadjunkt tillsvidare eller vid anställning för längre tid än sex månader utser akademichef och personalchef representanter till en rekryteringsgrupp.

Vid tidsbegränsad anställning av universitetsadjunkt i högst sex månader är det tillräckligt att akademien samråder med personalsektionen före annonsering.

6. Anställningsunderlag

Rekrytering av en lärare, där sakkunnigbedömning normalt krävs, inleds med att akademichef tar initiativ till att ett underlag för anställning utarbetas.

Underlaget ska fungera som grund för det fortsatta rekryteringsarbetet. I underlaget ska därför beskrivning ges av akademins behov och den kompetens som önskas samt uppgifter om finansiering, villkor och tidsplanering. En beskrivning av anställningsprofil och deltagare från akademien i rekryteringskommittén ska finnas i underlaget.

Innan anställning av en professor får ske föredrar personalchefen ärendet för rektor som beslutar om anställningsförfarande får inledas. Personalchefen ansvarar för att information lämnas till arbetstagarorganisationerna inför rektors beslut i ärendet.

7. Anställningsprofil

4 (12)

Vid anställning av en lärare ska en anställningsprofil utarbetas. I anställningsprofilen anges ämnesområdet som ska komma till klart uttryck genom ämnesbeskrivningen, behörighetskrav och arbetsuppgifter. Bedömningsgrunderna ska anges med utgångspunkt i de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen. Någon av bedömningsgrunderna ska avse personliga egenskaper. Det ska framgå hur de olika bedömningsgrunderna ska vägas mot varandra.

Anställningsprofilen utarbetas på akademien i samarbete med ordföranden i rekryteringskommittén och representant från personalsektionen.

Anställningsprofilen godkänns av ordföranden om det inte är fråga om en anställning som forskarassistent eller universitetsadjunkt då samråd med personalchefen är tillräckligt.

8. Annonsering

Annonseringen utarbetas i samarbete mellan berörd akademi och personalsektionen och bygger på det anställningsunderlag/profil som utarbetades initialt.

Annonseringen bör utformas så att personer av underrepresenterat kön uppmuntras att söka. Texten ska vara lättläst och neutral med avseende på kön, ålder, etnicitet, religion, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller funktionshinder. Arbetsplatsen och anställningsvillkor ska också beskrivas.

9. Information om ledig anställning

Annonseringen anslås på högskolans anslagstavlor i Eskilstuna och Västerås, på högskolans webbplats (www.mdh.se) och anmäls till arbetsförmedlingen. Andra intressanta annonskanaler fastställs i samarbete mellan berörd akademi och personalsektionen.

Ansökningsperioden bör vara minst tre veckor efter införandet av annonsen. I undantagsfall kan kortare eller längre ansökningsperiod vara motiverat.

9.1 Undantag från information om ledig anställning kan göras vid

- anställning av professor genom kallelse
- anställning som adjungerad professor och gästprofessor
- anställning av adjungerad universitetslektor och adjungerad universitetsadjunkt
- förnyad tidsbegränsad anställning av lärare inom konstnärlig verksamhet

10. Professor, adjungerad professor och gästprofessor, senior professor

Behörighetskrav och bedömningsgrunder

10.1 Professor

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

verksamhet är den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet.

Som bedömningsgrunder vid anställning av en professor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en professor.” (HF 4 kap 3 §)

Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom självständiga forskningsinsatser som i betydande grad överstiger vad som krävs för docentkompetens (se högskolans riktlinjer för bedömning av docentkompetens). Även planering och ledning av forskning ska tillmätas betydelse. Vetenskaplig skicklighet kan därutöver ha visats genom förmåga att i forskningen uppnå resultat genom samverkan i gemensamma projekt till nytta för akademi och näringsliv/offentlig verksamhet/samhälle och genom förmågan att informera om forskning. Den vetenskapliga skickligheten ska vara dokumenterad på ett sådant sätt att även kvaliteten kan bedömas.

Den pedagogiska skickligheten ska ha visats genom undervisning inom såväl grundutbildning som forskarutbildning. Sökande bör ha genomgått relevant högskolepedagogisk utbildning. Prövning av pedagogisk skicklighet ska avse såväl planering, genomförande som utvärdering av undervisning. Därutöver ska den sökande uppvisa dokumenterad skicklighet i handledning och examination på grund-, avancerad- och forskarnivå. Den pedagogiska skickligheten ska vara dokumenterad på ett sådant sätt att även kvaliteten kan bedömas.

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

Ytterligare behörighetskrav kan fastställas i anställningsprofilen. Kraven ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov. Förmåga att leda verksamhet och personal liksom förmåga att undervisa på ett visst språk är exempel på sådana behörighetskrav.

10.2 Adjungerad professor

Syftet med anställningen som adjungerad professor är att tillfälligt tillföra värdefull kompetens till högskolan eller stärka anknytningen till näringsliv eller omgivande samhälle. En adjungerad professor ska ha sin huvudsakliga anställning utanför högskoleväsendet vilket innebär att omfattningen av anställningen vid Mälardalens högskola kan omfatta högst 49 procent.

För en adjungerad professor behöver inte ämnet definieras lika brett som för en professor. En adjungerad professor ska bedriva verksamhet av hög kvalitet inom sitt ämnesområde. Vid prövningen av den tilltänktes kompetens och beroende på ämnesområde kan vikt även fästas vid annan skicklighet än den vetenskapliga och pedagogiska. Sådan skicklighet kan vara konstnärlig eller teknisk skicklighet.

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

En adjungerad professor ska anställas tillsvidare, dock längst till och med viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tolv år.

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

10.3 Gästprofessor

En gästprofessor ska anställas tillsvidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst fem år.

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

10.4 Senior professor

En professor kan efter pension anställas som senior professor. Anställningen tidsbegränsas till högst ett år i taget och kan förlängas.

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

11. Kallelse av professor

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

Endast den som har behörighet för anställning som professor får anställas genom kallelse.

Beslut om att kalla en person till anställning fattas av rektor och får inte delegeras.

Vid anställning genom kallelse behöver inte någon information om ledig anställning lämnas.

Bestämmelserna om sakkunnigbedömning ska tillämpas. (HF 4 kap 7 §)"

Högskolan använder den återinförda möjligheten till kallelseförfarande vid anställning av professor med den återhållsamhet som förarbeten och förordningstext föreskriver.

12. Universitetslektor och adjungerad universitetslektor

Behörighetskrav och bedömningsgrunder

12.1 Universitetslektor

"Behörig att anställas som lektor är

- *inom annat än konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningen ämnesinhåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen och*
- *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 ämnesinhåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.*

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

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

Som vetenskaplig kompetens motsvarande doktorsexamen kan efter prövning räknas utländsk forskarutbildning och annan vetenskaplig meritering.

För behörighet att anställas som universitetslektor gäller att den sökande har visat den vetenskapliga skicklighet och den undervisningsförmåga som krävs för anställningen. Vetenskaplig skicklighet kan därutöver ha visats genom förmåga att i forskningen uppnå resultat genom samverkan i gemensamma projekt till nytta för akademi och näringsliv/offentlig verksamhet/samhälle och genom förmågan att informera om forskning.

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

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

Ytterligare behörighetskrav kan fastställas i anställningsprofilen. Kraven ska vara sakligt motiverade utifrån anställningen innehåll och verksamhetens behov. Förmåga att leda verksamhet och personal liksom förmåga att undervisa på ett visst språk är exempel på sådana behörighetskrav.

12.2 Adjungerad universitetslektor

Syftet med anställningen som adjungerad universitetslektor är att tillfälligt tillföra värdefull kompetens till högskolan eller stärka anknytningen till näringsliv eller omgivande samhälle. En adjungerad universitetslektor ska ha sin huvudsakliga anställning utanför högskoleväsendet vilket innebär att anställningen vid Mälardalens högskola normalt kan omfatta ca 20 procent.

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

Anställning som adjungerad universitetslektor är en personlig anställning som inte ledigförklaras eller söks.

Den tilltänkte innehavaren tillfrågas om sitt intresse för anställningen.

Högskolan ska på ett tidigt stadium förvissa sig om att den som föreslås har erforderlig kompetens.

13. Universitetsadjunkt och adjungerad universitetsadjunkt

13.1 Universitetsadjunkt

För anställning tillsvidare som universitetsadjunkt krävs magisterexamen i relevant ämne eller motsvarande kompetens.

Sökanden bör ha genomgått relevant högskolepedagogisk utbildning. Prövning av pedagogisk skicklighet ska avse såväl planering, genomförande och utvärdering av undervisning och examination. Den pedagogiska skickligheten ska vara väl dokumenterad och på ett sådant sätt att även kvaliteten kan bedömas.

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

Skicklighet kan därutöver ha visats genom förmåga att uppnå resultat genom samverkan i gemensamma projekt till nytta för akademi och näringsliv/offentlig verksamhet/samhälle.

Ytterligare behörighetskrav kan fastställas i anställningsprofilen. Kraven ska vara sakligt motiverade utifrån anställningen innehåll och verksamhetens behov. Förmåga att leda verksamhet och personal liksom förmåga att undervisa på ett visst språk är exempel på sådana behörighetskrav.

13.2 Adjungerad universitetsadjunkt

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

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

14. Forskarassistent

Behörighetskrav

"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 uppnås syftet med anställningen. Den sammanlagda anställningen får dock omfatta högst sex år.

Behörig att anställas enligt första stycket är den som 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(HF 4 kap 12a §)".

"Om en lärare haft en tidsbegränsad anställning enligt 12a § vid en högskola, får avtal om en tidsbegränsad anställning enligt LAS inte träffas mellan högskolan och läraren inom sex månader från det att anställningen upphörde" (HF 4 kap 12b §)".

15. Ansökningsförfarande

Ansökan ska vara upprättad enligt blankett, *Meritering för anställning*, se bilaga 1.

Ansökningshandlingarna skickas till personalsektionen som diarieför dem.

Sökande får endast åberopa sådana skrifter som publicerats eller finns som manuskript senast vid ansökningstidens utgång.

Ansökan ska skickas i det antal exemplar som efterfrågas i annonsen. En uppsättning är avsedd för högskolan och övriga för sakkunniga när sådan bedömning ska ske.

Personalsektionen skickar ansökningshandlingarna till rekryteringskommittén som skyndsamt, och senast inom två veckor, lämnar förslag på tillfrågade sakkunniga när sådan bedömning ska ske. Akademichefen ansvarar för att säkerställa att de föreslagna sakkunniga inte är jäviga.

Ordföranden i rekryteringskommittén fastställer val av sakkunniga och överlämnar till personalsektionen att kontraktera sakkunniga. Personalsektionen ansvarar för att ett avtal upprättas mellan högskolan och de sakkunniga. I avtalet tydliggörs uppdragets innebörd och kraven på utlåtandenas innehåll och tidplan för inkomna utlåtande, se bilaga 2.

16. Sakkunnigbedömning

"Vid anställning av professor (inbegripet adjungerad professor) ska sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövt för prövning av skickligheten.

Om en bedömning hämtas in från två eller fler personer, ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl". (HF 4 kap 6 §)

Vid högskolan hämtas normalt in sakkunnigbedömning även vid anställning av universitetslektor. När en universitetslektor ska anställas på en tidsbegränsad anställning behöver sakkunnigbedömning inte genomföras.

Ytterligare yttrande kan i vissa fall begäras in. Exempel på sådant fall är om de sakkunniga som inkommit skiljer sig åt vad gäller bedömning och rangordning av de sökande.

Högst en av de sakkunniga får vara anställd inom högskolan.

Sakkunniga ska ha tillgång till högskolans anställningsordning, annons, förteckning över sökande och kompletta ansökningshandlingar med återopade vetenskapliga och pedagogiska arbeten samt övriga bilagor såsom betyg och intyg.

Personalsektionen i samråd med ordföranden ansvarar för att ansökningar som inte uppfyller behörighetskraven för anställningen sorteras bort före sakkunnigbedömning.

17. Sakkunniguppdrag

Sakkunnig ska avge ett skriftligt yttrande till ordföranden. I yttrandet ska sakkunnig redogöra för skickligheten hos de sökande som främst bör komma ifråga för anställning, ange ordningen mellan dem och motivera sitt val. Sakkunnig ska bedöma såväl kvalitet som kvantitet. Om omständigheterna i ärendet föranleder det får ordföranden besluta att ett sådant yttrande får avse endast förslag om den sökande som bör komma i fråga i första hand.

Sakkunnig kan behandla ansökningar från mindre meriterade sökande kortfattat, men med tydlig motivering. Vidare kan, när fler sakkunniga har utsetts, en gemensam beskrivning göras av de sökandes meriter och inbördes överläggning om avgränsning av ämnesområdet m.m. Var och en av de sakkunniga ska dock enskilt upprätta en slutjämförelse jämte rangordning av de främsta sökande.

Sakkunnig ska inte i sin slutliga sammanvägning väga in jämställdhetsaspekten. Däremot bör ämnesval och aspekter som direkt ingår i bedömningen av insatser inom utbildning, forskning och utvecklingsarbete kommenteras i sakkunnigutlåtandet även ur ett jämställdhetsperspektiv.

Om sökandes ansökningshandlingar inte räcker som underlag för bedömning bör detta klart framgå av yttrandet. Sakkunnig bör ange i vilka fall kompletterande utredningsåtgärder kan behövas t ex i form av intervjuer, undervisningsprov eller utredning av specialsakkunnig.

18. Provföreläsning, intervju och referenstagning

Intervju och referenstagning ska alltid genomföras och när sakkunnigutlåtande inhämtats ska normalt även profvföreläsning ske. Syftet med att använda dessa urvalsmetoder är att belysa den kompetens som är svår att bedöma utifrån skriftliga ansökningshandlingar och sakkunnigutlåtande.

Provföreläsningen genomförs inom anställningens ämnesområde. Specifikt ämne och nivå bestäms av akademichef i samråd med ordföranden i rekryteringskommittén. Akademien ansvarar för att lämpliga studenter och medarbetare inbjuds att närvara vid föreläsningen.

Vid anställningsintervjuer deltar normalt rekryteringskommittén. Andra deltagare kan inbjudas att delta i intervjun och avgörs från fall till fall. Personalsektionen ansvarar för administrationen runt intervjuerna.

Referenstagning ombesörjs normalt av personalsektionen. Frågeunderlag för anställningsintervjuer och referenstagning finns på personalsektionen.

Bedömningar av sökande utifrån profvföreläsning, intervju och referenstagning ska dokumenteras och biläggs akten.

Akten bevaras på personalsektionen.

19. Rutiner vid befordran

Vid högskolan är befordran en möjlighet och inte en rättighet. Högskolan ser befordran som delvis förändrade anställningsvillkor inom det ursprungliga anställningsavtalets ram.

En befordran kan vara möjlig under förutsättning att den nya befattningen passar in i de mål och strategier som finns i akademins långsiktiga plan som fakultetsnämnden årligen granskar.

Befordran kan ske från tillsvidareanställd universitetsadjunkt till universitetslektor och från tillsvidareanställd universitetslektor till professor.

En tillsvidareanställd universitetsadjunkt kan befordras till universitetslektor på alternativa grunder och ska då uppfylla endera av följande kvalifikationskrav, som inte kan sammanvägas.

Kvalifikationskraven är

- väl dokumenterad, framstående pedagogisk skicklighet
- väl dokumenterad förmåga att leda verksamhet och personal
- väl vitsordad samverkan med det omgivande samhället, t.ex. inom nationell eller internationella samverkansprojekt eller inom information eller forskning och utvecklingsarbete

Åberopas annan yrkesskicklighet än vetenskaplig skicklighet som stöd för ansökan om befordran ska den åsyftade yrkesskickligheten prövas med avseende på dess nytta och relevans för akademins verksamhet.

Behörighets och bedömningsgrunder är normalt desamma som beskrivs under varje lärarkategori.

Den enskilde läraren ska skriftligt ansöka hos berörd akademichef om besked angående om förutsättningar finns för befordran utifrån akademins rekryteringsplan. Först efter akademichefens godkännande kan ansökan om befordran inlämnas till personalsektionen.

Ansökan om befordran ska vara upprättad enligt blankett, *Meritering för anställning*, se bilaga 1.

När en ansökan om befordran från tillsvidareanställning som universitetsadjunkt till anställning som universitetslektor grundas på doktorsexamen, kan prövningen av den vetenskapliga skickligheten begränsas till att akademichef konstaterar att doktorsexamen avlagts och ansvarar för att den pedagogiska skickligheten har erhållits eller att högskolepedagogiskutbildning erhålls under anställningens första år.

Om rekryteringskommittén finner att universitetslektor vid ansökan inte uppfyller kraven på befordran till professor ska ansökan avslås genom ett särskilt beslut av rektor efter förslag från kommittén.

Om akademichef finner att universitetsadjunkt inte uppfyller kraven på befordran till universitetslektor ska ansökan avslås genom ett särskilt beslut av akademichef.

Avslag på ansökan ska skriftligt motiveras. Avslagsbeslutet är inte överklagbart.

20. Förslag till beslut

Personalsektionen bereder ordförandens förslag till beslut om anställning av professor (inbegripet adjungerad professor och gästprofessor) och universitetslektor (inbegripet adjungerad lektor). Förslaget skrivs under av ordföranden.

21. Anställningsbeslut

Akademichef kontaktar den sökande som ska erbjudas anställning som professor (inbegripet adjungerad professor och gästprofessor) för att komma överens om tillträdesdag, lön och andra villkor. Personalsektionen kontaktar övriga sökanden.

Personalorganisationerna informeras om villkoren.

Beslut om anställning av en professor, adjungerad professor och gästprofessor fattas av rektor och beslutet kan inte delegeras.

Beslut om anställning av en universitetslektor och adjungerad universitetslektor fattas av akademichef och beslutet kan inte delegeras.

Beslutet om anställning av en forskarassistent fattas av akademichef och beslutet kan inte delegeras.

Beslut om anställning av universitetsadjunkt och adjungerad universitetsadjunkt fattas av akademichef och beslutet kan inte delegeras.

Beslut om tidsbegränsad anställning för universitetslektor och universitetsadjunkt i högst sex månader fattas av akademichef och beslutet kan delegeras.

22. Överklagande

12 (12)

Personalsektionen ombesörjer att beslut om vem som har anställts, inklusive information om hur man överklagar beslutet, snarast tillkännages genom anslag på högskolans anslagstavlor. Övriga sökande informeras samtidigt om beslutet samt tidpunkt och plats för anslaget.

Ett anställningsbeslut kan endast överklagas av den som beslutet angår och då beslutet har gått honom eller henne emot.

Med varje överklagbart anställningsbeslut följer en överklagandehänvisning med närmare föreskrifter om hur ett överklagande går till.

23. Avbryta ett anställningsförfarande

Beslutet att avbryta ett anställningsförfarande fattas av samma instans som normalt skulle ha fattat beslut om anställning. Ett sådant beslut får inte överklagas. Ett godtagbart skäl för att avbryta ett anställningsförfarande kan vara att de sökande inte anses ha önskvärd kompetens även om de är formellt behöriga. Medelsbrist och organisationsförändringar som inte kunnat förutses vid inledningen av anställningsförfarandet kan också vara godtagbara skäl.

Personalsektionen ansvarar för att ansökningshandlingar återsänds, tillsammans med kopia av beslutet, till dem som sökt anställningen.