



HÖGSKOLAN
DALARNA

Anställningsordning för lärare vid Högskolan Dalarna

Beslut: Högstyrelsen 2004-12-17

Revidering: Högstyrelsen 2018-05-31

Dnr: 1.2-2017/687

Gäller fr.o.m: 2015-09-24

Ersätter: Anställningsordning DUC 2005/169/10, HS 2014-06-12

Relaterade dokument: -

Ansvarig för uppdatering: HR-chef, HR-avdelningen

Innehållsförteckning

1. Inledning	7
1.1 Vision och övergripande mål	7
1.2 Rekryteringspolitikens mål	7
1.3 Grundläggande bestämmelser vid anställning inom det statliga området	8
1.4 Lärarkategorier.....	8
1.5 Lärares arbetsuppgifter	9
2. Generella regler för anställning	9
2.1 Information om anställning.....	9
2.2 Överklagande	9
2.3 Jäv	10
2.4 Avbrytande av anställningsförfarande	10
3. Anställning av professor	11
3.2 Behörighet.....	11
3.3 Bedömningsgrunder.....	11
3.3.1 Vetenskaplig skicklighet.....	11
3.3.2 Pedagogisk skicklighet.....	12
3.3.3 Konstnärlig skicklighet	12
3.3.4 Lämplighet	12
3.4 Initiering av anställningsärende	13
3.5 Information om anställningen	13
3.6 Ansökan	13
3.7 Beredning av anställningsärende	14
3.7.1 Sakkunnigbedömning	14
3.7.2 Särskilda ledamöter.....	14
3.7.3 Pedagogiskt prov.....	14
3.7.4 Intervju och referenstagning	15
3.8 Anställning.....	15
3.9 Överklagande	15
3.10 Kallelse	15
4. Anställning av adjungerad professor	16
4.1 Anställningsform.....	16
4.2 Behörighet.....	16
4.3 Bedömningsgrunder.....	16
4.3.1 Vetenskaplig skicklighet.....	17
4.3.2 Pedagogisk skicklighet.....	17
4.3.3 Konstnärlig skicklighet	17

4.3.4	Lämplighet	18
4.4	Initiering av anställningsärende	18
4.5	Information om anställningen	18
4.6	Ansökan	18
4.7	Beredning av anställningsärende	19
4.7.1	Sakkunnigbedömning	19
4.7.2	Särskilda ledamöter.....	19
4.7.3	Pedagogiskt prov.....	19
4.7.4	Intervju och referenstagning	20
4.8	Anställning.....	20
4.9	Överklagande	20
5.	Anställning av gästprofessor.....	21
5.1	Anställningsform.....	21
5.2	Behörighet.....	21
5.3	Bedömningsgrunder.....	21
5.3.1	Vetenskaplig skicklighet.....	21
5.3.2	Pedagogisk skicklighet.....	22
5.3.3	Konstnärlig skicklighet	22
5.3.4	Lämplighet	22
5.4	Initiering av anställningsärende	23
5.5	Information om anställningen	23
5.6	Ansökan	23
5.7	Beredning av anställningsärende	23
5.7.1	Beredning i AFU.....	23
5.7.2	Särskilda ledamöter.....	24
5.7.3	Pedagogiskt prov.....	24
5.7.4	Intervju och referenstagning	24
5.8	Anställning.....	24
5.9	Överklagande	24
6.	Anställning av senior professor	25
6.1	Anställningsform.....	25
6.2	Behörighet.....	25
6.3	Bedömningsgrunder.....	25
6.3.1	Vetenskaplig skicklighet.....	25
6.3.2	Pedagogisk skicklighet.....	26
6.3.3	Konstnärlig skicklighet	26
6.3.4	Lämplighet	26

6.4	Initiering av anställningsärende	27
6.5	Information om anställningen	27
6.6	Ansökan	27
6.7	Beredning av anställningsärende	28
6.7.1	Sakkunnigbedömning	28
6.7.2	Särskilda ledamöter	28
6.7.3	Pedagogiskt prov	29
6.7.4	Intervju och referenstagning	29
6.8	Anställning	29
6.9	Överklagande	29
7.	Anställning av universitetslektor	30
7.1	Anställningsform	30
7.2	Behörighet	30
7.3	Bedömningsgrunder	30
7.3.1	Pedagogisk skicklighet	31
7.3.2	Vetenskaplig skicklighet	31
7.3.3	Konstnärlig skicklighet	31
7.3.4	Lämplighet	31
7.4	Initiering av anställningsärende	32
7.5	Information om anställningen	32
7.6	Ansökan	32
7.7	Beredning av anställningsärende	33
7.7.1	Sakkunnigbedömning	33
7.7.2	Särskilda ledamöter	34
7.7.3	Pedagogiskt prov	34
7.7.4	Intervju och referenstagning	34
7.8	Anställning	34
7.9	Överklagande	34
8.	Anställning av biträdande universitetslektor	35
8.1	Anställningsform	35
8.2	Behörighet	35
8.3	Bedömningsgrunder	35
8.3.1	Vetenskaplig skicklighet	35
8.3.2	Pedagogisk skicklighet	35
8.3.3	Lämplighet	36
8.4	Initiering av anställningsärende	36
8.5	Information om anställningen	37

8.6 Ansökan	37
8.7 Beredning av anställningsärende	37
8.7.1 Sakkunnigbedömning	37
8.7.2 Särskilda ledamöter.....	38
8.7.3 Intervju och referenstagning	38
8.8 Anställning.....	38
8.9 Överklagande	39
9. Anställning av postdoktor	40
9.1 Anställningsform.....	40
9.2 Behörighet.....	40
9.3 Bedömningsgrunder.....	40
9.4 Initiering av anställningsärende	40
9.5 Information om anställningen	41
9.6 Ansökan	41
9.7 Beredning av anställningsärende	41
9.7.1 Sakkunnigbedömning	41
9.7.2 Särskilda ledamöter.....	42
9.7.3 Intervju och referenstagning	42
9.8 Anställning.....	42
9.9 Överklagande	43
10. Anställning av universitetsadjunkt.....	44
10.1 Anställningsform.....	44
10.2 Behörighet.....	44
10.3 Bedömningsgrunder.....	44
10.3.1 Pedagogisk skicklighet.....	44
10.3.2 Lämplighet	45
10.4 Initiering av anställningsärende	45
10.5 Information om anställningen	45
10.6 Ansökan	46
10.7 Beredning av anställningsärende	46
10.7.1 Pedagogiskt prov.....	46
10.7.2 Intervju och referenstagning	46
10.8 Anställning.....	46
10.9 Överklagande	46
11. Anställning av adjungerad lärare	47
11.1 Anställningsform.....	47
11.2 Behörighet.....	47

11.3	Särskilt hantering	47
11.4	Initiering av anställningsärende	47
11.5	Information om anställningen	48
11.6	Anställning	48
11.7	Överklagande	48
12.	Anställning av gästlärare	49
12.1	Anställningsform	49
12.2	Behörighet	49
12.3	Initiering av anställningsärenden	49
12.4	Information om anställningen	49
12.5	Anställning	49
12.6	Överklagande	50
13.	Befordran av universitetslektor till professor	51
13.1	Behörighet	51
13.2	Initiering	51
13.3	Ansökan	51
13.4	Beredning av befordransärenden	52
13.4.1	Särskilda ledamöter	52
13.5	Beslut	52
13.6	Överklagande	52
14.	Befordran av biträdande universitetslektor till universitetslektor	53
14.1	Behörighet	53
14.2	Initiering	53
14.3	Ansökan	53
14.4	Beredning av befordransärenden	54
14.4.1	Särskilda ledamöter	54
14.5	Beslut	54
14.6	Överklagande	54
15.	Befordran av universitetsadjunkt till universitetslektor	55
15.1	Behörighet	55
15.2	Initiering	55
15.3	Ansökan	55
15.4	Beredning av befordransärenden	56
15.4.1	Särskilda ledamöter	56
15.5	Beslut	56
15.6	Överklagande	56

Förkortningar

AO – Anställningsordningen
UFN – Utbildnings- och forskningsnämnden
HL – Högskolelagen
AF – Anställningsförordningen
DL – Diskrimineringslagen
SUHF – Sveriges universitets- och högskoleförbund

AFU – Anställningsförslagsutskottet
HF – Högskoleförordningen
LOA – Lagen om offentlig anställning
LAS – Lagen om anställningsskydd
RF – Regeringsformen

1. Inledning

Vid varje lärosäte ska styrelsen fastställa en Anställningsordning (AO) som omfattar de regler som ska tillämpas vid lärosätet vid anställning av lärare (HF 2 kap 2§). Detta dokument tillgodoser det kravet samt omfattar också regler för befordran vid Högskolan Dalarna.

Syftet med Anställningsordningen är dessutom att skapa en arbetsgång och ett gemensamt förhållningssätt i rekryteringsarbetet vid Högskolan. Anställningsordningen ska vara ett konkret stöd i rekryteringsarbetet och kan kompletteras av ytterligare stödmaterial vilket fastställs av rektor.

Anställningsordningsordningens disposition är sådan att de två inledande avsnitten behandlar grundläggande mål och bestämmelser kring anställning av lärare. Följande avsnitt läses var för sig utifrån den lärarbefattning som ska anställas.

Bland andra lagrum än Högskoleförordningen (HF) som är relevanta vid anställning av personal kan nämnas Anställningsförordningen (AF), Lagen om offentlig anställning (LOA), Lagen om anställningsskydd (LAS) samt Diskrimineringslagen (DL).

1.1 Vision och övergripande mål

Högskolans vision, mål och övriga styrdokument ska fortlöpande vara vägledande för Högskolans kompetensförsörjning.

1.2 Rekryteringspolitikens mål

Målet med Högskolans rekryteringspolitik är att alla anställningar ska ha kvalificerade innehavare utifrån Högskolans behov. De personer som anställs ska uppfylla Högskolans ställda krav, vara skickliga inom sin anställning, känna ansvar och engagemang i sitt arbete och aktivt verka för Högskolans utveckling.

Rekryteringar vid Högskolan ska genomföras på ett effektivt och strukturerat sätt och sökande ska bemötas positivt och professionellt. Högskolans rekrytering ska kännetecknas av öppenhet, saklighet och rättssäkerhet.

Jämställdhet och mångfald ska alltid eftersträvas i rekryteringsarbetet. Högskolan Dalarna har att i rekryteringsarbetet följa Högskolans policys och fastställda handlingsplaner och därvid verka för mångfald och jämn könsfördelning inom alla anställningskategorier.

1.3 Grundläggande bestämmelser vid anställning inom det statliga området

”Vid beslut om statliga anställningar ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.” (RF 12 kap 5 § (2010:1408))

”Vid anställning skall avseende fästas bara vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet¹. Skicklighet skall sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för annat.” (LOA 4 § (1994: 260))

”Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.” (DL 1 kap 1 § (2008:567)). En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren gör en förfrågan om eller söker arbete (DL 2 kap 1 §).

Arbetsgivaren är skyldig att vidta aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter (DL 3 kap § 1). Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta rekrytering och befordran (DL 3 kap 5§)

”Vid anställning skall myndigheten utöver skickligheten och förtjänsten också beakta sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål.” (AF 4 §, (1994:373))

”Om en grupp av personer ska lämna förslag på sökande som bör komma i fråga för en anställning som lärare, ska kvinnor och män vara jämställt representerade i gruppen. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl.” (HF 4 kap 5 § (2010:1064))

1.4 Lärarkategorier

Vid Högskolan Dalarna anställs följande lärarkategorier:

- Professor inkluderat adjungerad professor och gästprofessor
- Senior professor
- Universitetslektor
- Biträdande universitetslektor
- Postdoktor
- Universitetsadjunkt
- Adjungerad lärare och gästlärare

Lärare ska i första hand anställas tillsvidare, men anställning kan tidsbegränsas efter behov och enligt grund i HF, LAS eller kollektivavtal.

¹ Förtjänst är antal tjänstgöringsår i staten medan skicklighet hänförs till de faktorer som är av betydelse för den aktuella anställningen. De faktorer som är av betydelse för bedömningen är bland annat utbildning, personliga egenskaper och yrkeserfarenhet (Att anställa, Arbetsgi- varverket 2012).

1.5 Lärares arbetsuppgifter

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

2. Generella regler för anställning

2.1 Information om anställning

”En myndighet som avser att anställa en arbetstagare skall på något lämpligt sätt informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten inom en viss tid. [...] Någon information behöver inte lämnas, om särskilda skäl talar emot det.” (Anställningsförordningen (AF 1994:373) 6 §)

Information om ledig anställning ska offentliggöras genom annons på Högskolans anslags-tavla, Högskolans hemsida och via Arbetsförmedlingens hemsida. Vid varje rekryteringstill-fälle ska dessutom diskussion föras om ytterligare vägar för att nå presumtiva sökande, rekry-terande chef, fattar beslut om detta.

Vid så kallade förlängningar, det vill säga då redan anställd lärare behöver tas i anspråk under ytterligare anställningsperiod, kan information om ledig anställning offentliggöras genom ett förenklat förfarande.

I normalfallet bör ansökningstiden inte underskrida tre veckor. Komplettering av handlingar efter ansökningstidens utgång kan medges om särskilda skäl föreligger.

Från informationsskyldigheten får undantag alltid göras för:

- Anställning av den som har företrädesrätt till återanställning eller till anställning med högre sysselsättningsgrad
- Anställning av den som omplaceras på grund av arbetsbrist eller omplacering i rehabi-literingssyfte
- Anställning av professor genom kallelse

Det kan finnas andra situationer då det kan övervägas att åberopa särskilda skäl (AF 6 §) för att inte informera om ledig anställning. Prövning görs i samråd med personalavdelningen.

2.2 Överklagande

Beslut om anställning får enligt HF 12 kap 2 § överklagas till Överklagandenämnden för högskolan.

När besked om beslut om anställning lämnas till de sökande ska information ges om hur be-slutet kan överklagas i de fall möjlighet för överklagan finns.

Ett beslut får överklagas av den som beslutet angår, om det gått hen emot och beslutet kan överklagas. Den som vill överklaga ska skriva till Högskolan Dalarna, registrator@du.se och ange skäl för överklagande, önskad ändring av beslutet samt beslutets diarienummer. Ett överklagande måste vara Högskolan tillhanda inom tre veckor från den dag beslutet anslogs på Högskolans officiella anslagstavla.

2.3 Jäv

Alla som deltar i handläggning kan omfattas av jäv. Den enskilde som deltar i handläggningen har en skyldighet att anmäla om jäv föreligger. Den som är jävig får inte delta i handläggningen av ett ärende. Den som bereder ett ärende ska förvissa sig om att jäv inte föreligger beträffande någon ledamot, sakkunnig eller handläggare. Anställningsförslagsutskottet (AFU) ansvarar för att frågan om jäv beaktas i beredningen av rekryteringsärenden som bereds av AFU.

Enligt Förvaltningslagen (1986:223) 11 § är den som på något sätt handlägger ett ärende jävig

1. om saken angår honom själv eller hans make, förälder, barn eller syskon eller någon annan närstående eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för honom själv eller någon närstående,
2. om han eller någon närstående är ställföreträdare för den som saken angår eller för någon som kan vänta synnerlig nytta eller skada av ärendets utgång,
3. om ärendet har väckts hos myndigheten genom överklagande eller underställning av en annan myndighets beslut eller på grund av tillsyn över en annan myndighet och han tidigare hos den andra myndigheten har deltagit i den slutliga handläggningen av ett ärende som rör saken,
4. om han har fört talan som ombud eller mot ersättning biträtt någon i saken, eller om det i övrigt finns någon särskild omständighet som är ägnad att rubba förtroendet till hans opartiskhet i ärendet.

Från jäv bortses när frågan om opartiskhet uppenbarligen saknar betydelse.

2.4 Avbrytande av anställningsförfarande

Ett pågående anställningsförfarande får avbrytas om förhållandena förändras så att anställningsförfarandet inte längre bedöms motiverat eller om det inte finns lämpliga sökande till anställningen. Skälen till avbrott gällande anställningar som bereds av AFU ska, på begäran, skriftligt redovisas för AFU av berörd chef.

Beslut om avbrytande av tillsättningsförfarandet fattas av rektor.

3. Anställning av professor

3.1 Anställningsform

Professor ska anställas tillsvidare. Anställning som professor kan inte tidsbegränsas (HL 3 kap 3 § samt HF 4 kap 9 §). Undantag är anställningen som adjungerad professor, gästprofessor (se under avsnitt 4 Anställning av adjungerad professor respektive avsnitt 5 Anställning av gästprofessor). Professor på konstnärlig grund får dock tidsbegränsas. Enligt HF kap 4 § 10 ska professor på konstnärlig grund anställas tills vidare dock längst fem år. Den anställningen får förnyas men sammanlagd anställningstid får inte överstiga 10 år.

3.2 Behörighet

I enlighet med HF 4 kap 3 § är behörighetskraven för anställning som professor inom annat än konstnärlig verksamhet:

- Visad vetenskaplig skicklighet
- Visad pedagogisk skicklighet

För professor inom konstnärlig verksamhet ställs följande behörighetskrav:

- Visad konstnärlig skicklighet
- Visad pedagogisk skicklighet

3.3 Bedömningsgrunder

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

Utöver ovanstående stycke från Högskoleförordningen gäller även de bestämmelser som är beskrivna under avsnitt 1.3.

Högskolan Dalarna har beslutat om följande bedömningsgrunder vid anställning av professor.

3.3.1 Vetenskaplig skicklighet

Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom egen forskning.

Vid bedömningen ska vikt läggas vid:

- God nationell och internationell nivå som forskare
- Förankring i forskarsamhället
- Bredd och djup i forskningen
- Forskningsproduktionens relevans i förhållande till anställningsprofilen
- Utvecklad självständighet och förnyelseförmåga som forskare
- Forskningens omfattning visad genom såväl nationellt som internationellt publicerade arbeten och uppdrag
- Uppdrag som opponent/ledamot i betygsnämnd, sakkunnig och referee
- Som huvudansvarig sökt och erhållit nationella och/eller internationella forskningsanslag

3.3.2 Pedagogisk skicklighet

Högskolan Dalarna har för avsikt att vara ledande vad gäller pedagogisk förnyelse. Detta medför att Högskolan fäster synnerligen stor vikt vid bedömning av den pedagogiska skickligheten.

Vid bedömningen ska vikt läggas vid:

- Förmåga att skapa förutsättningar för studenternas lärande samt förmåga att skapa engagemang och intresse för ämnet
- Erfarenhet av handledning inom forskarutbildning fram till disputation
- Erfarenhet av undervisning på grund-, avancerad- och forskarutbildningsnivå
- Visat pedagogisk skicklighet genom varierande insatser i utbildning, såsom planering, genomförande (undervisning och examination) och utvärdering som bidragit till utveckling av pedagogisk verksamhet
- Högskolepedagogisk utbildning, i synnerhet är behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning motsvarande SUHF:s rekommendationer av vikt
- Övrig pedagogisk meritering såsom pedagogiska utvecklingsprojekt, läromedelsproduktion mm.

Det är viktigt att sökande som saknar behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning vid eventuell anställning ges möjlighet att snarast förvärva denna kompetens.

3.3.3 Konstnärlig skicklighet

Den konstnärliga skickligheten ska ha visats genom egen konstnärlig produktion.

Vid bedömningen av konstnärlig skicklighet ska vikt läggas vid:

- Konstnärligt djup och uttryckskraft
- Konstnärlig originalitet
- Synlighet och värdering i konstliv och professionella sammanhang
- Produktivitet
- Konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete
- Utmärkelser, stipendier etc.
- Konstnärliga expertuppdrag

3.3.4 Lämplighet

Vad gäller bedömningsgrunden lämplighet ska den sökande uppvisa erfarenheter, färdigheter och personliga egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl. Dessa ska anges i anställningsprofilen.

Att samverka med det omgivande samhället och att informera om verksamheten utgör ett uttalat uppdrag för Högskolan Dalarna och därmed kan skicklighet inom detta område, beroende på anställningsprofilen, utgöra en särskild bedömningsgrund.

Vid anställning av professor är erfarenhet av administrativa uppdrag och erfarenhet av utveckling av verksamhet av betydelse. Vid anställning av professor är även ledarförmåga av betydelse.

Personliga egenskaper som ofta krävs för att fullgöra anställningen väl är samarbetsförmåga, administrativ förmåga och initiativförmåga samt en hög grad av ansvarstagande.

3.4 Initiering av anställningsärende

Ett rekryteringsbehov initieras ofta av ämnesgrupper, ämnesföreträdare eller avdelningschef. Avdelningschef ska i samråd med ämnesansvarig/ämnesgruppen och efter dialog med akademichef ansvara för att rekryteringsbehov inom akademien formuleras i ett beslutsunderlag till personalberedningen.

I normalfallet ingår anställningsprofilen i underlaget. Anställningsprofilen formuleras mot bakgrund av Högskolans vision och strategi, aktuell akademis behov och aktuell befattningsbeskrivning. Anställningsprofilen ska innehålla ämnesområde, ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, kvalifikationskrav inkluderande behörighetskraven utifrån HF, övriga krav på färdigheter, erfarenheter samt personliga egenskaper. Kvalifikationskraven ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov. Personalhandläggare kontaktas för konsultation innan beslutsunderlag skrivs samt bistår med stöd i framtagandet av anställningsprofil. Rekryteringsbehovet föredras av rekryterande chef inför rektor vid personalberedning. Rektor beslutar att rekrytering får ske eller ger avslag. Vid tillstyrkan fastställer rektor den preliminära anställningsprofilen.

Slutligt fastställs annons genom ordförandebeslut i AFU av ordförande, tillika dekanus, i samråd med rekryterande chef.

3.5 Information om anställningen

Anställningen annonseras enligt 2.1 Information om anställning. Ansökningstiden för en anställning som professor ska i normalfallet inte underskrida tre veckor.

3.6 Ansökan

För att kunna göra en kvalitetsmässig god prövning krävs att den sökande inkommer med en allsidig och systematisk dokumentation av sina åberopade meriter. Sökande ska tillstålla Högskolan sina ansökningshandlingar inom föreskriven tid. Ansökningstiden framgår av annonsen. För sent inkommen ansökan kan komma att beaktas om det finns särskilda skäl, t ex om sökanden ger en godtagbar förklaring till förseningen eller om sökande, som inkommit med sin ansökan för sent, är uppenbart mer meriterad än övriga sökanden. Rektor beslutar om för sent inkommen ansökan ska beaktas.

Ansökan med angivet diarienummer ska innehålla:

- meritförteckning
- betyg och intyg
- publikationsförteckning.
- tio av de mest relevanta av åberopade arbeten
- redogörelse för vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet
- uppgift om referens
- pedagogiska meriter ska redovisas i enlighet med den mall som hämtas från Högskolan Dalarnas hemsida, www.du.se/pedagogiskameriter

Ansökan som skickas per post ska innehålla tre exemplar av ovanstående ansökningshandlingar. Skickas ansökan elektroniskt räcker det med ett exemplar av ovanstående ansökningshandlingar.

3.7 Beredning av anställningsärende

Förslag till anställning som professor ska förutom sakkunniggranskning föregås av ett strukturerat och seriöst rekryteringsarbete där anställningsintervju och referenstagning alltid ska ingå. Andra rekryteringsmetoder som vanligen bör förekomma är pedagogiska prov. Även andra typer av urvalsmetoder kan vara aktuella. Rekryterande chef väljer i samråd med AFU lämpliga urvalsmetoder utifrån kraven i anställningen.

3.7.1 Sakkunnigbedömning

Vid anställning av en professor ska sakkunnigbedömning av de sökandes skicklighet hämtas in. Högskolan Dalarna har som riktlinje att den sökandes handlingar ska sakkunnigbedömas av minst två sakkunniga.

AFU beslutar om sakkunniga efter förslag från ämnesföreträdare eller rekryterande chef. Både män och kvinnor ska vara representerade (HF 4 kap 6 §). Vid sakkunnigprövning av professor ska sakkunniga själv ha professorskompetens. Undantag från kompetenskraven kan göras om särskilda skäl föreligger.

Vid anställningsärenden gäller att sakkunnigbedömning inte behöver inhämtas om det är uppenbart obehövligt. Det kan exempelvis gälla då behörigheten är klarlagd och det endast är en sökande eller ett fåtal sökande där skillnaderna mellan dessa är mycket stora. Detta ska enbart ske i undantagsfall och motiven ska tydligt anges i protokoll.

AFU beslutar vilka av de sökande som ska sakkunniggranskas.

De sakkunniga ska ha tydliga instruktioner om vilka aspekter som ska beaktas för den aktuella anställningen. Den sökandes meriter ska bedömas gentemot den anställningsprofil som är fastställd för anställningen. Sakkunnigs bedömning avser normalt vetenskaplig eller konstnärlig meritering samt pedagogisk meritering. Särskild sakkunnig för pedagogisk bedömning kan även utses. Sakkunnig ska gruppera de sökande som icke behörig, behörig och behörig med god matchning mot anställningsprofil.

Utskottets ledamöter ansvarar för kvalitetsgranskning av sakkunnigutlåtande. AFU:s ordförande tar även ställning till om tillräckligt beslutsunderlag föreligger även i den händelse alla sakkunnigutlåtanden inte inkommit. Som alternativ eller komplement till skriftligt sakkunnigutlåtande kan sakkunnig avge muntligt yttrande i samband med AFU:s sammanträde.

3.7.2 Särskilda ledamöter

Till varje enskild rekrytering medverkar två särskilda ledamöter i AFU:

- Berörd ämnesföreträdare (eller motsvarande eller den som ämnesföreträdaren utser) deltar som särskild ledamot. Den särskilda ledamoten ska bevaka ämnesgruppens behov vid rekryteringen och tillföra ämnesspecifik kompetens.
- Rekryterande chef eller akademichef deltar som särskild ledamot med uppgift att representera akademins behov vid rekryteringen.

3.7.3 Pedagogiskt prov

Rekryterande chef väljer i samråd med AFU utformningen av ett eventuellt pedagogiskt prov utifrån kraven i anställningen.

3.7.4 Intervju och referenstagning

Anställningsintervju och referenstagning ska alltid ingå. Urval till intervju sker utifrån bedömningen av vem/vilka av de sökande som bäst uppfyller kompetenskraven i anställningsprofilen. Finns flera behöriga kandidater ska minst två kallas till intervju. Rekryterande chef ansvarar för att intervju och referenstagning sker. Intervju- och referensfrågor ska baseras på anställningsprofilen.

AFU ska uppmana studentrepresentanten i utskottet att ta referenser på kandidaten/kandidaterna från studentkårerna vid lärosäten där de varit anställda.

3.8 Anställning

AFU föreslår rektor (HF kap 4 13 §) att anställa den av de sökande som befunnits vara mest kvalificerad för anställningen som professor. Om AFU anser att det finns skäl för det, kan rangordning av aktuella sökanden föreslås rektor. Förslaget ska grunda sig på allt underlag såsom sakkunnigutlåtanden, resultat från intervjuer och pedagogiskt prov samt referenstagning. Olika vikt kan ges underlagen beroende på anställningens inriktning.

Innan rektor fattar beslut om anställning samtalar avdelningschef, efter dialog med akademichef, om lön och andra anställningsvillkor med den som föreslås anställning. Inför detta bör samråd ske med personalavdelningen.

Rektor fattar beslut om anställning av professor. Denna beslutsrätt får inte delegeras (HF 4 kap 13 §). Samtliga sökande erhåller snarast efter beslut skriftligt besked om detta. De personer som varit på intervju kontaktas via telefon innan skriftligt besked ges. Beslut anslås på Högskolans officiella anslagstavla och ska innehålla en besvärshänvisning.

3.9 Överklagande

Den som beslutet angår kan överklaga. Den som vill överklaga ska skriva till Högskolan Dalarna, registrator@du.se, och ange skäl för överklagandet, önskad ändring av beslutet samt diarienummer. Ett överklagande måste vara Högskolan tillhanda inom tre veckor från den dag beslutet anslogs på Högskolans officiella anslagstavla.

3.10 Kallelse

Enligt HF 4 kap 7§ får en högskola kalla en person till anställning som professor om anställningen är av särskild betydelse för verksamheten vid högskolan. Om kallelse sker ska skälen för anställningen av särskild betydelse vara dokumenterad.

Bara den som är behörig för anställningen enligt HF 4 kap 3 § får anställas genom kallelse. Möjligheten att kalla professorer ska användas restriktivt.

Rektor fattar beslut om kallelse efter initiativ av akademichef och efter hörande av AFU. Beslut om anställning efter kallelse anslås på Högskolans anslagstavla.

Ingen information om ledig anställning är aktuellt vid kallelse. Beslutet kan ej överklagas.

4. Anställning av adjungerad professor

En adjungerad professor ska vara en ledande specialist inom sitt område och anställs för att tillföra en specifik kompetens av särskild vikt för den aktuella verksamheten eller för att stärka verksamhetens anknytning till näringsliv och det omgivande samhället i stort. Endast en person som har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet kan anställas som adjungerad professor (HL 3 kap 3 § 2.).

Omfattningen av anställningen ska utgå från verksamhetens krav, normalt är omfattningen 20 % av heltid. I vissa fall kan det bli aktuellt med en högre omfattning, dock kan omfattningen aldrig överstiga 49 %.

En skriftlig överenskommelse om villkoren för anställningen mellan Högskolan, huvudarbetsgivaren och personen ska i normalfallet skrivas. Däri ska ingå reglering av parternas ansvar för lönekostnader och andra kostnader, resurser i form av lokaler och utrustning samt intellektuella rättigheter och arbetsuppgifter. Utgångspunkt är att huvudarbetsgivaren står för lönekostnader.

4.1 Anställningsform

Anställning av adjungerad professor ska gälla tillsvidare, dock längst till en viss tidpunkt. Anställningen kan förnyas, men den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst 12 år (HF 4 kap 11 §).

4.2 Behörighet

I enlighet med HF 4 kap 3 § är behörighetskraven för anställning som professor inom annat än konstnärlig verksamhet:

- Visad vetenskaplig skicklighet
- Visad pedagogisk skicklighet

För professor inom konstnärlig verksamhet ställs följande behörighetskrav:

- Visad konstnärlig skicklighet
- Visad pedagogisk skicklighet

4.3 Bedömningsgrunder

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

Utöver ovanstående stycke från Högskoleförordningen gäller även de bestämmelser som är beskrivna under avsnitt 1.3.

Högskolan Dalarna har beslutat om följande bedömningsgrunder vid anställning av adjungerad professor.

4.3.1 Vetenskaplig skicklighet

Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom egen forskning.

Vid bedömningen ska vikt läggas vid:

- God nationell och internationell nivå som forskare
- Förankring i forskarsamhället
- Bredd och djup i forskningen
- Forskningsproduktionens relevans i förhållande till anställningsprofilen
- Utvecklad självständighet och förnyelseförmåga som forskare
- Forskningens omfattning visad genom såväl nationell som internationellt publicerade arbeten och uppdrag
- Uppdrag som opponent/ledamot i betygsnämnd, sakkunnig och referee
- Visad förmåga att attrahera externa medel till forskningsprojekt

4.3.2 Pedagogisk skicklighet

Högskolan Dalarna har för avsikt att vara ledande vad gäller pedagogisk förnyelse. Detta medför att Högskolan fäster synnerligen stor vikt vid bedömning av den pedagogiska skickligheten.

Vid bedömningen ska vikt läggas vid:

- Förmåga att skapa förutsättningar för studenternas lärande samt förmåga att skapa engagemang och intresse för ämnet
- Erfarenhet av handledning inom forskarutbildning till disputation
- Erfarenhet av undervisning på grund-, avancerad- och forskarutbildningsnivå
- Visat pedagogisk skicklighet genom varierande insatser i utbildning, såsom planering, genomförande (undervisning och examination) och utvärdering som bidragit till utveckling av pedagogisk verksamhet
- Högskolepedagogisk utbildning, i synnerhet är behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning motsvarande SUHF:s rekommendationer av vikt
- Övrig pedagogisk meritering såsom pedagogiska utvecklingsprojekt, läromedelsproduktion mm.

Det är viktigt att sökande som saknar behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning vid eventuell anställning ges möjlighet att snarast förvärva denna kompetens.

4.3.3 Konstnärlig skicklighet

Den konstnärliga skickligheten ska ha visats genom egen konstnärlig produktion.

Vid bedömningen ska vikt läggas vid:

- Konstnärligt djup och uttryckskraft
- Konstnärlig originalitet
- Synlighet och värdering i konstliv och professionella sammanhang
- Produktivitet
- Konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete
- Utmärkelser, stipendier etc.
- Konstnärliga expertuppdrag

4.3.4 Lämplighet

Vad gäller bedömningsgrunden lämplighet ska den sökande uppvisa erfarenheter, färdigheter och personliga egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl. Dessa ska anges i anställningsprofilen.

Att samverka med det omgivande samhället och att informera om verksamheten utgör ett uttalat uppdrag för Högskolan Dalarna och därmed kan skicklighet inom detta område, beroende på anställningsprofilen, utgöra en särskild bedömningsgrund.

Vid anställning av professor är erfarenhet av administrativa uppdrag och erfarenhet av utveckling av verksamhet av betydelse. Vid anställning av professor är även ledarförmåga av betydelse.

Personliga egenskaper som ofta krävs för att fullgöra anställningen väl är samarbetsförmåga, administrativ förmåga och initiativförmåga samt en hög grad av ansvarstagande.

4.4 Initiering av anställningsärende

Ett rekryteringsbehov initieras ofta av ämnesgrupper, ämnesföreträdare eller avdelningschef. Avdelningschef ska i samråd med ämnesansvarig/ämnesgruppen och efter dialog med akademichef ansvara för att rekryteringsbehov inom akademien formuleras i ett beslutsunderlag till personalberedningen. Beredningsunderlaget ska innehålla information om vilken särskild kompetens som efterfrågas samt om det är en specifik person som är aktuell för anställning som adjungerad professor, vilken särskild kompetens personen har som motiverar en adjungering.

Rekryteringsbehovet föredras av rekryterande chef inför rektor vid personalberedning. Rektor beslutar att rekrytering får ske eller ger avslag.

4.5 Information om anställningen

Vid anställning av adjungerad professor är det relevant att överväga att åberopa särskilda skäl (AF 6 §) för att inte informera om ledig anställning. Prövning görs i samråd med personalavdelningen.

4.6 Ansökan

För att kunna göra en kvalitetsmässig god prövning krävs att kandidaten inkommer med en allsidig och systematisk dokumentation av sina åberopade meriter. Kandidaten ska tillställa Högskolan sina ansökningshandlingar.

Ansökan med angivet diarienummer ska innehålla:

- meritförteckning
- intyg och betyg
- publikationsförteckning
- tio av de mest relevanta av åberopade arbeten
- redogörelse för vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet
- uppgift om referens
- pedagogiska meriter ska redovisas i enlighet med den mall som hämtas från Högskolan Dalarnas hemsida, www.du.se/pedagogiskameriter

Ansökan som skickas per post ska innehålla tre exemplar av ovanstående ansökningshandlingar. Skickas ansökan elektroniskt räcker det med ett exemplar av ovanstående ansökningshandlingar.

4.7 Beredning av anställningsärende

Förslag till anställning som adjungerad professor ska förutom sakkunniggranskning föregås av anställningsintervju och referenstagning. Även andra typer av kompetensprövningar kan vara aktuella. Rekryterande chef väljer i samråd med AFU lämpliga metoder utifrån kraven i anställningen.

4.7.1 Sakkunnigbedömning

Vid anställning av en adjungerad professor ska sakkunnigbedömning av den sökandes skicklighet hämtas in. Högskolan Dalarna har som riktlinje att den sökandes handlingar ska sakkunnigbedömas av minst två sakkunniga.

AFU beslutar om sakkunniga efter förslag från ämnesföreträdare eller rekryterande chef. Både män och kvinnor ska vara representerade (HF 4 kap 6 §). Vid sakkunnigprövning av professor ska sakkunniga själv ha professorskompetens. Undantag från kompetenskraven kan göras om särskilda skäl föreligger.

Vid anställningsärenden gäller att sakkunnigbedömning inte behöver inhämtas om det är uppenbart obehövligt. Det kan exempelvis gälla då behörigheten är klarlagd. AFU beslutar om kandidaten ska sakkunniggranskas.

Sakkunnigs bedömning avser normalt vetenskaplig eller konstnärlig meritering samt pedagogisk meritering. Särskild sakkunnig för pedagogisk bedömning kan även utses. Sakkunniga ska avgöra om kandidaten är behörig eller inte.

Utskottets ledamöter ansvarar för kvalitetsgranskning av sakkunnigutlåtande. AFU:s ordförande tar även ställning till om tillräckligt beslutsunderlag föreligger även i den händelse alla sakkunnigutlåtanden inte inkommit. Som alternativ eller komplement till skriftligt sakkunnigutlåtande kan sakkunnig avge muntligt yttrande i samband med AFU:s sammanträde.

4.7.2 Särskilda ledamöter

Till varje enskild rekrytering medverkar två särskilda ledamöter i AFU:

- Berörd ämnesföreträdare (eller motsvarande eller den som ämnesföreträdaren utser) deltar som särskild ledamot. Den särskilda ledamoten ska bevaka ämnesgruppens behov vid rekryteringen och tillföra ämnesspecifik kompetens.
- Rekryterande chef eller akademichef deltar som särskild ledamot med uppgift att representera akademins behov vid rekryteringen.

4.7.3 Pedagogiskt prov

Om anställningens inriktning innebär undervisning bör pedagogiskt prov användas. Rekryterande chef väljer i samråd med AFU utformningen av det pedagogiska provet utifrån kraven i anställningen.

4.7.4 Intervju och referenstagning

Anställningsintervju och referenstagning ska alltid ingå. Rekryterande chef ansvarar för att intervju och referenstagning sker.

4.8 Anställning

Rektor fattar beslut om anställning av adjungerad professor. Denna beslutsrätt får inte delegeras (HF 4 kap 13 §). Anställningsbeslutet anslås på Högskolan officiella anslagstavla och ska innehålla en besvärshänvisning.

4.9 Överklagande

Den som beslutet angår kan överklaga. Den som vill överklaga ska skriva till Högskolan Dalarna, registrator@du.se, och ange skäl för överklagandet, önskad ändring av beslutet samt diarienummer. Ett överklagande måste vara Högskolan tillhanda inom tre veckor från den dag beslutet anslogs på Högskolans officiella anslagstavla.

5. Anställning av gästprofessor

5.1 Anställningsform

Enligt HF 4 kap 12 § får en gästprofessor anställas för en viss tid och anställningen får förnyas. Sammanlagt får anställningstiden dock omfatta högst fem år.

5.2 Behörighet

För att en person ska kunna anställas som gästprofessor ska vederbörande ha påtaglig anknytning till annan arbetsgivare i första hand annat universitet eller annan högskola. Vidare ska personen vara professorsbehörig och ha en specifik kompetens av värde för den aktuella verksamheten.

Samma behörighetskrav och bedömningsgrunder gäller för gästprofessor som för professor.

I enlighet med HF 4 kap 3 § är behörighetskraven för anställning som professor inom annat än konstnärlig verksamhet:

- Visad vetenskaplig skicklighet
- Visad pedagogisk skicklighet

För professor inom konstnärlig verksamhet ställs följande behörighetskrav:

- Visad konstnärlig skicklighet
- Visad pedagogisk skicklighet

5.3 Bedömningsgrunder

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

Utöver ovanstående stycke från Högskoleförordningen gäller även de bestämmelser som är beskrivna under avsnitt 1.3.

Högskolan Dalarna har beslutat om följande bedömningsgrunder vid anställning av gästprofessor.

5.3.1 Vetenskaplig skicklighet

Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom egen forskning.

Vid bedömningen ska vikt läggas vid:

- God nationell och internationell nivå som forskare
- Förankring i forskarsamhället
- Bredd och djup i forskningen
- Forskningsproduktionens relevans i förhållande till anställningsprofilen
- Utvecklad självständighet och förnyelseförmåga som forskare
- Forskningens omfattning visad genom såväl nationell som internationellt publicerade arbeten och uppdrag
- Uppdrag som opponent/ledamot i betygsnämnd, sakkunnig och referee

- Visad förmåga att attrahera externa medel till forskningsprojekt

5.3.2 Pedagogisk skicklighet

Högskolan Dalarna har för avsikt att vara ledande vad gäller pedagogisk förnyelse. Detta medför att Högskolan fäster synnerligen stor vikt vid bedömning av den pedagogiska skickligheten.

Vid bedömningen ska vikt läggas vid:

- Förmåga att skapa förutsättningar för studenternas lärande samt förmåga att skapa engagemang och intresse för ämnet
- Erfarenhet av handledning inom forskarutbildning till disputation
- Erfarenhet av undervisning på grund-, avancerad- och forskarutbildningsnivå
- Visat pedagogisk skicklighet genom varierande insatser i utbildning, såsom planering, genomförande (undervisning och examination) och utvärdering som bidragit till utveckling av pedagogisk verksamhet
- Högskolepedagogisk utbildning, i synnerhet är behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning motsvarande SUHF:s rekommendationer av vikt
- Övrig pedagogisk meritering såsom pedagogiska utvecklingsprojekt, läromedelsproduktion mm.

Det är viktigt att sökande som saknar behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning vid eventuell anställning ges möjlighet att snarast förvärva denna kompetens.

5.3.3 Konstnärlig skicklighet

Den konstnärliga skickligheten ska ha visats genom egen konstnärlig produktion.

Vid bedömningen ska vikt läggas vid:

- Konstnärligt djup och uttryckskraft
- Konstnärlig originalitet
- Synlighet och värdering i konstliv och professionella sammanhang
- Produktivitet
- Konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete
- Utmärkelser, stipendier etc.
- Konstnärliga expertuppdrag

5.3.4 Lämplighet

Vad gäller bedömningsgrunden lämplighet ska den sökande uppvisa erfarenheter, färdigheter och personliga egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl. Dessa ska anges i anställningsprofilen.

Att samverka med det omgivande samhället och att informera om verksamheten utgör ett uttalat uppdrag för Högskolan Dalarna och därmed kan skicklighet inom detta område, beroende på anställningsprofilen, utgöra en särskild bedömningsgrund.

Vid anställning av professor är erfarenhet av administrativa uppdrag och erfarenhet av utveckling av verksamhet av betydelse. Vid anställning av professor är även ledarförmåga av betydelse.

Personliga egenskaper som ofta krävs för att fullgöra anställningen väl är samarbetsförmåga, administrativ förmåga och initiativförmåga samt en hög grad av ansvarstagande.

5.4 Initiering av anställningsärende

Ett rekryteringsbehov initieras ofta av ämnesgrupper, ämnesföreträdare eller avdelningschef. Avdelningschef ska i samråd med ämnesansvarig/ämnesgruppen och efter dialog med akademichef ansvara för att rekryteringsbehov inom akademien formuleras i ett beslutsunderlag till personalberedningen. Beredningsunderlaget ska innehålla information om vilken särskild kompetens som efterfrågas samt om det är en specifik person som är aktuell för anställning som gästprofessor, vilken särskild kompetens personen har som motiverar anställningen. Rekryteringsbehovet föredras av rekryterande chef inför rektor vid personalberedning. Rektor beslutar att rekrytering får ske eller ger avslag.

5.5 Information om anställningen

Vid anställning av gästprofessor är det relevant att överväga att åberopa särskilda skäl (AF 6 §) för att inte informera om ledig anställning. Prövning görs i samråd med personalavdelningen.

5.6 Ansökan

Kandidaten till anställningen ska inkomma med ansökningshandlingar. Sökande ska tillstålla Högskolan sina ansökningshandlingar.

Ansökan med angivet diarienummer ska innehålla

- meritförteckning
- intyg och betyg
- publikationsförteckning.
- tio av de mest relevanta av åberopade arbeten
- redogörelse för vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet
- uppgift om referens
- pedagogiska meriter ska redovisas i enlighet med den mall som hämtas från Högskolan Dalarnas hemsida, www.du.se/pedagogiskameriter
- sakkunnigutlåtanden som styrker professorskompetens

Ansökan som skickas per post ska innehålla tre exemplar av ovanstående ansökningshandlingar. Skickas ansökan elektroniskt räcker det med ett exemplar av ovanstående ansökningshandlingar.

5.7 Beredning av anställningsärende

Förslag till anställning som gästprofessor ska föregås av ett strukturerat och seriöst rekryteringsarbete där anställningsintervju och referenstagning alltid ska ingå. Även andra typer av kompetensprovningar kan vara aktuella. Rekryterande chef väljer i samråd med AFU lämpliga metoder utifrån kraven i anställningen.

5.7.1 Beredning i AFU

Underlaget gällande aktuellt anställningsärende som varit i personalberedningen ska tillsammans med kandidatens ansökningshandlingar skickas till AFU. I varje enskilt fall beslutar

AFU om ytterligare information ska inhämtas. Om den sökande har bedömts professorskompetent vid annat lärosäte behövs normalt ingen ytterligare sakkunnigbedömning.

5.7.2 Särskilda ledamöter

Till varje enskild rekrytering medverkar två särskilda ledamöter i AFU:

- Berörd ämnesföreträdare (eller motsvarande eller den som ämnesföreträdaren utser) deltar som särskild ledamot. Den särskilda ledamoten ska bevaka ämnesgruppens behov vid rekryteringen och tillföra ämnesspecifik kompetens.
- Rekryterande chef eller akademichef deltar som särskild ledamot med uppgift att representera akademins behov vid rekryteringen.

5.7.3 Pedagogiskt prov

Om anställningens inriktning innebär undervisning bör pedagogiskt prov användas. Rekryterande chef väljer i samråd med AFU utformningen av det pedagogiska provet utifrån kraven i anställningen.

5.7.4 Intervju och referenstagning

Anställningsintervju och referenstagning ska alltid ingå. Rekryterande chef ansvarar för att intervju och referenstagning sker.

AFU ska uppmana studentrepresentanten i utskottet att ta referenser på kandidaten/kandidaterna från studentkårerna vid lärosäten där de varit anställda.

5.8 Anställning

Rektor fattar beslut om anställning av gästprofessor. Denna beslutsrätt får inte delegeras (HF 4 kap 13 §). Anställningsbeslutet anslås på Högskolan officiella anslagstavla och ska innehålla en besvärshänvisning.

5.9 Överklagande

Den som beslutet angår kan överklaga. Den som vill överklaga ska skriva till Högskolan Dalarna, registrator@du.se och ange skäl för överklagandet, önskad ändring av beslutet samt diarienummer. Ett överklagande måste vara Högskolan tillhanda inom tre veckor från den dag beslutet anslogs på Högskolans officiella anslagstavla.

6. Anställning av senior professor

Då anställningen senior professor följer direkt på en avslutad anställning som professor vid Högskolan Dalarna görs bedömningen att ny sakkunnigprövning är uppenbart obehövlig. I dessa fall anses även intervju och referenstagning vara uppenbart obehövlig.

Vid anställningar där pensionering skett vid annat lärosäte eller då längre tidsmässigt uppehåll (24 månader) uppstått kan sakkunnigprövning bli nödvändig. I de fall där sakkunnigprövning anses vara obehövt sänds ärendet till AFU för kännedom.

6.1 Anställningsform

En pensionerad professor får anställas på motsvarande befattning med prefixet senior. Med stöd i LAS § 5 ska pensionerad professor från 67 år anställas enligt LAS 5:4 § och pensionerad professor mellan 65- 67 år med tidsbegränsning enligt LAS 5:1.

När det gäller anställning efter pensionering så kallas anställningen senior professor. Anställning som senior professor är tidsbegränsad till högst ett år i taget.

6.2 Behörighet

I enlighet med HF 4 kap 3 § är behörighetskraven för anställning som senior professor inom annat än konstnärlig verksamhet:

- Visad vetenskaplig skicklighet
- Visad pedagogisk skicklighet

För senior professor inom konstnärlig verksamhet ställs följande behörighetskrav:

- Visad konstnärlig skicklighet
- Visad pedagogisk skicklighet

6.3 Bedömningsgrunder

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

Utöver ovanstående stycke från Högskoleförordningen gäller även de bestämmelser som är beskrivna under avsnitt 1.3.

Högskolan Dalarna har beslutat om följande bedömningsgrunder vid anställning av senior professor.

6.3.1 Vetenskaplig skicklighet

Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom egen forskning.

Vid bedömningen ska vikt läggas vid:

- God nationell och internationell nivå som forskare

- Förankring i forskarsamhället
- Bredd och djup i forskningen
- Forskningsproduktionens relevans i förhållande till anställningsprofilen
- Utvecklad självständighet och förnyelseförmåga som forskare
- Forskningens omfattning visad genom såväl nationellt som internationellt publicerade arbeten och uppdrag
- Uppdrag som opponent/ledamot i betygsnämnd, sakkunnig och referee
- Som huvudansvarig sökt och erhållit nationella och/eller internationella forskningsanslag

6.3.2 Pedagogisk skicklighet

Högskolan Dalarna har för avsikt att vara ledande vad gäller pedagogisk förnyelse. Detta medför att Högskolan fäster synnerligen stor vikt vid bedömning av den pedagogiska skickligheten.

Vid bedömningen ska vikt läggas vid:

- Förmåga att skapa förutsättningar för studenternas lärande samt förmåga att skapa engagemang och intresse för ämnet
- Erfarenhet av handledning inom forskarutbildning fram till disputation
- Erfarenhet av undervisning på grund-, avancerad- och forskarutbildningsnivå
- Visat pedagogisk skicklighet genom varierande insatser i utbildning, såsom planering, genomförande (undervisning och examination) och utvärdering som bidragit till utveckling av pedagogisk verksamhet
- Högskolepedagogisk utbildning, i synnerhet är behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning motsvarande SUHF:s rekommendationer av vikt
- Övrig pedagogisk meritering såsom pedagogiska utvecklingsprojekt, läromedelsproduktion mm.

6.3.3 Konstnärlig skicklighet

Den konstnärliga skickligheten ska ha visats genom egen konstnärlig produktion.

Vid bedömningen av konstnärlig skicklighet ska vikt läggas vid:

- Konstnärligt djup och uttrycks kraft
- Konstnärlig originalitet
- Synlighet och värdering i konstliv och professionella sammanhang
- Produktivitet
- Konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete
- Utmärkelser, stipendier etc
- Konstnärliga expertuppdrag

6.3.4 Lämplighet

Vad gäller bedömningsgrunden lämplighet ska den sökande uppvisa erfarenheter, färdigheter och personliga egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl. Dessa ska anges i anställningsprofilen.

Att samverka med det omgivande samhället och att informera om verksamheten utgör ett uttalat uppdrag för Högskolan Dalarna och därmed kan skicklighet inom detta område, beroende på anställningsprofilen, utgöra en särskild bedömningsgrund.

Vid anställning av senior professor är erfarenhet av administrativa uppdrag och erfarenhet av utveckling av verksamhet av betydelse. Vid anställning av senior professor är även ledarförmåga av betydelse.

Personliga egenskaper som ofta krävs för att fullgöra anställningen väl är samarbetsförmåga, administrativ förmåga och initiativförmåga samt en hög grad av ansvarstagande.

6.4 Initiering av anställningsärende

Ett rekryteringsbehov initieras ofta av ämnesgrupper, ämnesföreträdare eller avdelningschef. Avdelningschef ska i samråd med ämnesansvarig/ämnesgruppen och efter dialog med akademichef ansvara för att rekryteringsbehov inom akademien formuleras i ett beslutsunderlag till personalberedningen.

I normalfallet ingår anställningsprofilen i underlaget. Anställningsprofilen formuleras mot bakgrund av Högskolans vision och strategi, aktuell akademis behov och aktuell befattningsbeskrivning. Anställningsprofilen ska innehålla ämnesområde, ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, kvalifikationskrav inkluderande behörighetskraven utifrån HF, övriga krav på färdigheter, erfarenheter samt personliga egenskaper. Kvalifikationskraven ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov. Personalhandläggare kontaktas för konsultation innan beslutsunderlag skrivs samt bistår med stöd i framtagandet av anställningsprofil. Rekryteringsbehovet föredras av rekryterande chef inför rektor vid personalberedning. Rektor beslutar att rekrytering får ske eller ger avslag. Vid tillstyrkan fastställer rektor den preliminära anställningsprofilen.

Slutligt fastställs annons genom ordförandebeslut i AFU av ordförande, tillika dekanus, i samråd med akademichef.

6.5 Information om anställningen

Någon information om anställning som senior professor behöver inte lämnas då anställningen senior professor följer direkt på en avslutad anställning som professor vid Högskolan Dalarna. I övrigt annonseras anställningen enligt 2.1 Information om anställning.

6.6 Ansökan

För att kunna göra en kvalitetsmässig god prövning krävs att den sökande inkommer med en allsidig och systematisk dokumentation av sina åberopade meriter. Sökande ska tillstålla Högskolan sina ansökningshandlingar inom föreskriven tid. Ansökningstiden framgår av annonsen. För sent inkommen ansökan kan komma att beaktas om det finns särskilda skäl, t ex om sökanden ger en godtagbar förklaring till förseningen eller om sökande, som inkommit med sin ansökan för sent, är uppenbart mer meriterad än övriga sökanden. Rektor beslutar om för sent inkommen ansökan ska beaktas.

Ansökan med angivet diarienummer ska innehålla:

- meritförteckning
- betyg och intyg
- publikationsförteckning
- tio av de mest relevanta av åberopade arbeten
- redogörelse för vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet

- uppgift om referens
- pedagogiska meriter ska redovisas i enlighet med den mall som hämtas från Högskolan Dalarnas hemsida, www.du.se/pedagogiskameriter

Ansökan som skickas per post ska innehålla tre exemplar av ovanstående ansökningshandlingar. Skickas ansökan elektroniskt räcker det med ett exemplar av ovanstående ansökningshandlingar.

6.7 Beredning av anställningsärende

Förslag till anställning som senior professor ska förutom sakkunniggranskning föregås av ett strukturerat och seriöst rekryteringsarbete där anställningsintervju och referenstagnation alltid ska ingå. Andra rekryteringsmetoder som vanligen bör förekomma är pedagogiska prov. Även andra typer av urvalsmetoder kan vara aktuella. Rekryterande chef väljer i samråd med AFU lämpliga urvalsmetoder utifrån kraven i anställningen.

6.7.1 Sakkunnigbedömning

Vid anställning av en senior professor ska sakkunnigbedömning av de sökandes skicklighet hämtas in. Högskolan Dalarna har som riktlinje att den sökandes handlingar ska sakkunnigbedömas av minst två sakkunniga.

AFU beslutar om sakkunniga efter förslag från ämnesföreträdare eller rekryterande chef. Både män och kvinnor ska vara representerade (HF 4 kap 6 §). Vid sakkunnigprövning av senior professor ska sakkunniga själv ha professorskompetens. Undantag från kompetenskraven kan göras om särskilda skäl föreligger.

Vid anställningsärenden gäller att sakkunnigbedömning inte behöver inhämtas om det är uppenbart obehövligt. Det kan exempelvis gälla då behörigheten är klarlagd och det endast är en sökande eller ett fåtal sökande där skillnaderna mellan dessa är mycket stora. Detta ska enbart ske i undantagsfall och motiven ska tydligt anges i protokoll.

AFU beslutar vilka av de sökande som ska sakkunniggranskas.

De sakkunniga ska ha tydliga instruktioner om vilka aspekter som ska beaktas för den aktuella anställningen. Den sökandes meriter ska bedömas gentemot den anställningsprofil som är fastställd för anställningen. Sakkunnigs bedömning avser normalt vetenskaplig eller konstnärlig meritering samt pedagogisk meritering. Särskild sakkunnig för pedagogisk bedömning kan även utses. Sakkunnig ska gruppera de sökande som icke behörig, behörig och behörig med god matchning mot anställningsprofil.

Utskottets ledamöter ansvarar för kvalitetsgranskning av sakkunnigutlåtande. AFU:s ordförande tar även ställning till om tillräckligt beslutsunderlag föreligger även i den händelse alla sakkunnigutlåtanden inte inkommit. Som alternativ eller komplement till skriftligt sakkunnigutlåtande kan sakkunnig avge muntligt yttrande i samband med AFU:s sammanträde.

6.7.2 Särskilda ledamöter

Till varje enskild rekrytering medverkar två särskilda ledamöter i AFU:

- Berörd ämnesföreträdare (eller motsvarande eller den som ämnesföreträdaren utser) deltar som särskild ledamot. Den särskilda ledamoten ska bevaka ämnesgruppens behov vid rekryteringen och tillföra ämnesspecifik kompetens.

- Rekryterande chef eller akademichef deltar som särskild ledamot med uppgift att representera akademins behov vid rekryteringen.

6.7.3 Pedagogiskt prov

Rekryterande chef väljer i samråd med AFU utformningen av ett eventuellt pedagogiskt prov utifrån kraven i anställningen.

6.7.4 Intervju och referenstagning

Anställningsintervju och referenstagning ska alltid ingå. Urval till intervju sker utifrån bedömningen av vem/vilka av de sökande som bäst uppfyller kompetenskraven i anställningsprofilen. Finns flera behöriga kandidater ska minst två kallas till intervju. Rekryterande chef ansvarar för att intervju och referenstagning sker. Intervju- och referensfrågor ska baseras på anställningsprofilen.

AFU ska uppmana studentrepresentanten i utskottet att ta referenser på kandidaten/kandidaterna från studentkåren vid lärosäten där de varit anställda.

6.8 Anställning

AFU föreslår rektor (HF kap 4 13 §) att anställa den av de sökande som befunnits vara mest kvalificerad för anställningen som senior professor. Om AFU anser att det finns skäl för det, kan rangordning av aktuella sökanden föreslås rektor. Förslaget ska grunda sig på allt underlag såsom sakkunnigutlåtanden, resultat från intervjuer och pedagogiskt prov samt referenstagning. Olika vikt kan ges underlagen beroende på anställningens inriktning.

Innan rektor fattar beslut om anställning samtalar avdelningschef, efter dialog med akademichef, om lön och andra anställningsvillkor med den som föreslås anställning. Inför detta bör samråd ske med personalavdelningen.

Rektor fattar beslut om anställning av senior professor. Denna beslutsrätt får inte delegeras (HF 4 kap 13 §). Samtliga sökande erhåller snarast efter beslut skriftligt besked om detta. De personer som varit på intervju kontaktas via telefon innan skriftligt besked ges. Beslut anslås på Högskolans officiella anslagstavla och ska innehålla en besvärshänvisning.

6.9 Överklagande

Den som beslutet angår kan överklaga. Den som vill överklaga ska skriva till Högskolan Dalarna, registrator@du.se, och ange skäl för överklagandet, önskad ändring av beslutet samt diarienummer. Ett överklagande måste vara Högskolan tillhanda inom tre veckor från den dag beslutet anslås på Högskolans officiella anslagstavla.

7. Anställning av universitetslektor

7.1 Anställningsform

Huvudregeln är att universitetslektorer ska anställas tillsvidare. En anställning får dock tidsbegränsas i vissa fall. Anställningar kan tidsbegränsas enligt LAS (5 § p 1 -4). Detta avser allmän visstidsanställning (ALVA), vikariat, säsongsarbete och arbetstagare äldre än 67 år. Vikariat kan endast användas för att ersätta arbetstagare som är ledig eller för att fullgöra uppgifter som normalt ankommer på en eller flera arbetstagare. Vikariat kan också användas i avvakten på tillsättning av vakant anställning.

Om en arbetstagare varit tidsbegränsat anställd enligt LAS kan anställningen övergå i en tillsvidareanställning. Detta sker i normalfallet efter 2 års anställning, med samma tidsbegränsningsorsak, under en femårsperiod. Med anledning av detta är det av stor vikt att beredning av visstidsanställningar sker med samma omsorg som vid övriga rekryteringar.

7.2 Behörighet

I enlighet med HF 4 kap 4 § är behörighetskraven för universitetslektor inom annat än konstnärlig verksamhet följande:

- Visad pedagogisk skicklighet
- Avlagd doktorexamen eller motsvarande vetenskaplig kompetens eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen

I enlighet med HF 4 kap 4 § är behörighetskraven för konstnärlig universitetslektor följande:

- Visad pedagogisk skicklighet
- Avlagd konstnärlig doktorexamen, visad konstnärlig skicklighet eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen

Med annan yrkesskicklighet avses relevant yrkesskicklighet förvärvad utanför högskolan. Annan yrkesskicklighet kan främst komma ifråga som behörighetsgrund vid tillsättning av en anställning där innehavaren ska undervisa i en professionsutbildning där beprövad erfarenhet är väsentlig.

7.3 Bedömningsgrunder

”Som bedömningsgrunder vid anställning av en lektor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet av anställning 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 lektor” (HF kap 4 § 4)

Utöver ovanstående stycke från Högskoleförordningen gäller även de bestämmelser som är beskrivna under avsnitt 1.3.

Högskolan Dalarna har beslutat om följande bedömningsgrunder vid anställning av universitetslektor.

7.3.1 Pedagogisk skicklighet

Högskolan Dalarna har för avsikt att vara ledande vad gäller pedagogisk förnyelse. Detta medför att Högskolan fäster synnerligen stor vikt vid bedömning av den pedagogiska skickligheten.

Vid bedömningen ska vikt läggas vid:

- Förmåga att skapa förutsättningar för studenternas lärande samt förmåga att skapa engagemang och intresse för ämnet
- Erfarenhet av undervisning på olika nivåer
- Erfarenheter av handledning av uppsatser eller examensarbeten
- Visat pedagogisk skicklighet genom varierande insatser i utbildning, såsom planering, genomförande (undervisning och examination) och utvärdering som bidragit till utveckling av pedagogisk verksamhet
- Högskolepedagogisk utbildning, i synnerhet är behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning motsvarande SUHF:s rekommendationer av vikt
- Övrig pedagogisk meritering såsom pedagogiska utvecklingsprojekt, läromedelsproduktion mm.

Det är viktigt att sökande som saknar behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning vid eventuell anställning ges möjlighet att snarast förvärva denna kompetens.

7.3.2 Vetenskaplig skicklighet

Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom egen forskning.

Vid bedömningen ska vikt läggas vid:

- Bredd och djup i forskningen
- Forskningsproduktionens relevans i förhållande till anställningsprofilen
- Självständighet och förnyelseförmåga som forskare
- Forskningens omfattning visad genom nationellt och/eller internationellt publicerade arbeten.
- Varit sökande och/eller medsökande i nationella och/eller internationella utlysningar av forskningsanslag

7.3.3 Konstnärlig skicklighet

Den konstnärliga skickligheten ska ha visats genom egen konstnärlig produktion.

Vid bedömningen ska vikt läggas vid:

- Konstnärligt djup och uttryckskraft
- Konstnärlig originalitet
- Synlighet och värdering i konstliv och professionella sammanhang
- Produktivitet
- Konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete
- Utmärkelser, stipendier etc.
- Konstnärliga expertuppdrag

7.3.4 Lämplighet

Vad gäller bedömningsgrunden lämplighet ska den sökande uppvisa erfarenheter, färdigheter och personliga egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl. Dessa ska anges i anställningsprofilen.

Att samverka med det omgivande samhället och att informera om verksamheten utgör ett uttalat uppdrag för Högskolan Dalarna och därmed kan skicklighet inom detta område, beroende på anställningsprofilen, utgöra en särskild bedömningsgrund.

Vid anställning av universitetslektor är erfarenhet av administrativa uppdrag och erfarenhet av utveckling av verksamhet ofta av betydelse. Ledarförmåga kan också vara av betydelse beroende på anställningsprofilen.

Personliga egenskaper som ofta krävs för att fullgöra anställningen väl är samarbetsförmåga, administrativ förmåga och initiativförmåga samt en hög grad av ansvarstagande.

7.4 Initiering av anställningsärende

Ett rekryteringsbehov initieras ofta av ämnesgrupper, ämnesföreträdare eller avdelningschef. Avdelningschef ska i samråd med ämnesansvarig/ämnesgruppen och efter dialog med akademichef ansvara för att rekryteringsbehov inom akademien formuleras i ett beslutsunderlag till personalberedningen.

I normalfallet ingår anställningsprofilen i underlaget. Anställningsprofilen formuleras mot bakgrund av Högskolans vision och strategi, aktuell akademis behov och aktuell befattningsbeskrivning. Anställningsprofilen ska innehålla ämnesområde, ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, kvalifikationskrav inkluderande behörighetskraven utifrån HF, övriga krav på färdigheter, erfarenheter samt personliga egenskaper. Kvalifikationskraven ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov. Personalhandläggare kontaktas för konsultation innan beslutsunderlag skrivs samt bistår med stöd i framtagandet av anställningsprofil. Rekryteringsbehovet föredras av rekryterande chef inför rektor vid personalberedning. Rektor beslutar att rekrytering får ske eller ger avslag. Vid tillstyrkan fastställer rektor den preliminära anställningsprofilen.

Slutligt fastställs anställningsprofilen genom ordförandebeslut i AFU av ordförande, tillika dekanus, i samråd med rekryterande chef.

7.5 Information om anställningen

Anställningen annonseras enligt 2.1 Information om anställning. Ansökningstiden för en anställning som universitetslektor ska i normalfallet inte underskrida tre veckor.

7.6 Ansökan

För att kunna göra en kvalitetsmässig god prövning krävs att den sökande inkommer med en allsidig och systematisk dokumentation av sina åberopade meriter. Sökande ska tillstålla Högskolan sina ansökningshandlingar inom föreskriven tid. Ansökningstiden framgår av annonsen. För sent inkommen ansökan kan komma att beaktas om det finns särskilda skäl, t ex om sökanden ger en godtagbar förklaring till förseningen eller om sökande, som inkommit med sin ansökan för sent, är uppenbart mer meriterad än övriga sökanden. Rektor beslutar om för sent inkommen ansökan ska beaktas. Ansökan med angivet diarienummer ska innehålla:

- meritförteckning
- intyg och betyg
- publikationsförteckning
- fem av de mest relevanta av åberopade arbeten

- skriftlig redogörelse för vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet
- uppgift om referens
- pedagogiska meriter ska redovisas i enlighet med den mall som hämtas från Högskolan Dalarnas hemsida, www.du.se/pedagogiskameriter

Ansökan som skickas per post ska innehålla tre exemplar av ovanstående ansökningshandlingar. Skickas ansökan elektroniskt räcker det med ett exemplar av ovanstående ansökningshandlingar.²

7.7 Beredning av anställningsärende

Förslag till anställning som lektor ska förutom sakkunniggranskning föregås av ett strukturerat och seriöst rekryteringsarbete där anställningsintervju och referenstagning alltid ska ingå. Andra rekryteringsmetoder som vanligen bör förekomma är pedagogiska prov. Även andra typer av urvalsmetoder kan vara aktuella. Rekryterande chef väljer i samråd med AFU lämpliga urvalsmetoder utifrån kraven i anställningen.

7.7.1 Sakkunnigbedömning

Vid Högskolan Dalarna gäller att sakkunnigbedömning av de sökandes skicklighet ska inhämtas vid anställning av tillsvidareanställd universitetslektor. Den sökandes handlingar ska sakkunnigbedömas av två sakkunniga.

AFU beslutar om sakkunniga efter förslag från ämnesföreträdare eller rekryterande chef. Både män och kvinnor ska vara representerade i de fall två eller fler sakkunniga är aktuella. Sakkunniga bör normalt ha minst docentkompetens inom relevant område och vara externt anlitade. Undantag från kompetenskraven kan göras om särskilda skäl föreligger.

Vid anställningsärenden gäller att sakkunnigbedömning inte behöver inhämtas om det är uppenbart obehövligt. Det kan exempelvis gälla då behörigheten är klarlagd och det endast är en sökande eller ett fåtal sökande där skillnaderna mellan dessa är mycket stora. Detta ska enbart ske i undantagsfall och motiven ska tydligt anges i protokoll.

AFU beslutar vilka av de sökande som ska sakkunniggranskas.

De sakkunniga ska ha tydliga instruktioner om vilka aspekter som ska beaktas för den aktuella anställningen. Den sökandes meriter ska bedömas gentemot den anställningsprofil som är fastställd för anställningen med fokus på de aspekter som anges i sakkunniguppdraget. Sakkunnigs bedömning avser normalt vetenskaplig eller konstnärlig meritering samt pedagogisk meritering. Särskild sakkunnig för pedagogisk bedömning kan även utses. Sakkunniga ska gruppera de sökande som icke behörig, behörig och behörig med god matchning mot anställningsprofil.

Utskottets ledamöter ansvarar för kvalitetsgranskning av sakkunnigutlåtande. AFU:s ordförande tar även ställning till om tillräckligt beslutsunderlag föreligger även i den händelse alla sakkunnigutlåtanden inte inkommit. Som alternativ eller komplement till skriftligt sakkunnigutlåtande kan sakkunnig avge muntligt yttrande i samband med AFU:s sammanträde.

² Vid visstidsanställning av universitetslektor görs ingen sakkunnigprövning. Därför räcker det med ett exemplar även när handlingarna skickas in per post

7.7.2 Särskilda ledamöter

Till varje enskild rekrytering medverkar två särskilda ledamöter i AFU:

- Berörd ämnesföreträdare (eller motsvarande eller den som ämnesföreträdaren utser) deltar som särskild ledamot. Den särskilda ledamoten ska bevaka ämnesgruppens behov vid rekryteringen och tillföra ämnesspecifik kompetens.
- Rekryterande chef eller akademichef deltar som särskild ledamot med uppgift att representera akademins behov vid rekryteringen.

7.7.3 Pedagogiskt prov

Rekryterande chef väljer i samråd med AFU utformningen av ett eventuellt pedagogiskt prov utifrån kraven i anställningen.

7.7.4 Intervju och referenstagning

Anställningsintervju och referenstagning ska alltid ingå. Urval till intervju sker utifrån bedömningen av vem/vilka av de sökande som bäst uppfyller kompetenskraven i anställningsprofilen. Finns flera behöriga kandidater ska minst två kallas till intervju. Rekryterande chef ansvarar för att intervju och referenstagning sker. Intervju- och referensfrågor ska baseras på anställningsprofilen.

AFU ska uppmana studentrepresentanten i utskottet att ta referenser på kandidaten/kandidaterna från studentkårerna vid lärosäten där de varit anställda.

7.8 Anställning

AFU föreslår rektor att anställa den av de sökande som befunnits vara bäst kvalificerad för anställningen som universitetslektor. Om AFU anser att det finns skäl för det, kan rangordning av aktuella sökanden föreslås rektor. Förslaget ska grunda sig på allt underlag såsom sakkunnigutlåtanden, resultat från intervjuer och pedagogiskt prov samt referenstagning. Olika vikt kan ges underlagen beroende på anställningens inriktning.

Innan rektor fattar beslut om anställning samtalar avdelningschef, efter dialog med akademichef, om lön och andra anställningsvillkor med den som föreslås anställning. Inför detta bör samråd ske med personalavdelningen.

Rektor fattar beslut om anställning av universitetslektor. Samtliga sökande erhåller snarast efter beslut skriftligt besked om detta. De personer som varit på intervju kontaktas via telefon innan skriftligt besked ges. Beslut anslås på Högskolans officiella anslagstavla och ska innehålla en besvärshänvisning.

7.9 Överklagande

Den som beslutet angår kan överklaga. Den som vill överklaga ska skriva till Högskolan Dalarna, registrator@du.se, och ange skäl för överklagandet, önskad ändring av beslutet samt darienummer. Ett överklagande måste vara Högskolan tillhanda inom tre veckor från den dag beslutet anslogs på Högskolans officiella anslagstavla.

8. Anställning av biträdande universitetslektor

8.1 Anställningsform

En biträdande universitetslektor (HF kap 4 §12a) får anställas tills vidare, dock längst under en tid på minst fyra och högst sex år som bestämts av högskolan före anställningen. Syftet med anställningen är att ges möjlighet till att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla behörighet för en annan läraranställning som det ställs högre krav på behörighet för. Anställningen får förnyas, dock längst två år, om det på grund av lärarens sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen.

I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

En anställning som biträdande universitetslektor enligt HF kap 4 § 12 a får inte följas av en anställning enligt LAS § 5.

Noteras att för anställningar som påbörjats innan 2018-01-01 kan en biträdande universitetslektor anställas för 4 år med möjlighet till förnyelse upp till 6 år om det på grund av sjukdom föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen.

8.2 Behörighet

”Behörig att anställas som biträdande lektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst fem år innan tiden för ansökan av anställningen som biträdande lektor har gått ut.” (HF kap 4 § 4 a)

8.3 Bedömningsgrunder

Som bedömningsgrunder vid läraranställning som kräver doktorsexamen ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörigheten gälla. Den sökande ska också ha den personliga lämplighet som behövs för att fullgöra anställningen väl.

Utöver ovanstående stycke gäller även de bestämmelser som är beskrivna under avsnitt 1.3.

Högskolan Dalarna har beslutat om följande bedömningsgrunder vid anställning av biträdande lektor.

8.3.1 Vetenskaplig skicklighet

Vid bedömningen ska vikt läggas vid:

- Fortsatt vetenskaplig publicering efter avlagd doktorsexamen
- Forskningsproduktionens relevans i förhållande till anställningsprofilen
- Visad förnyelseförmåga i forskningen

8.3.2 Pedagogisk skicklighet

Högskolan Dalarna har för avsikt att vara ledande vad gäller pedagogisk förnyelse. Detta medför att Högskolan fäster synnerligen stor vikt vid bedömning av den pedagogiska skickligheten.

Vid bedömningen ska vikt läggas vid:

- Förmåga att skapa förutsättningar för studenternas lärande samt förmåga att skapa engagemang och intresse för ämnet
- Erfarenhet av undervisning på högskole- och universitetsnivå
- Visat pedagogisk skicklighet genom varierande insatser i utbildning, såsom planering, genomförande (undervisning och examination) och utvärdering som bidragit till utveckling av pedagogisk verksamhet
- Högskolepedagogisk utbildning, i synnerhet är behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning motsvarande SUHF:s rekommendationer av vikt
- Övrig pedagogisk meritering såsom pedagogiska utvecklingsprojekt, läromedelsproduktion mm.

Det är viktigt att sökande som saknar behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning vid eventuell anställning ges möjlighet att snarast förvärva denna kompetens.

8.3.3 Lämplighet

Vad gäller bedömningsgrunden lämplighet ska den sökande uppvisa erfarenheter, färdigheter och personliga egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl. Dessa ska anges i anställningsprofilen.

Att samverka med det omgivande samhället och att informera om verksamheten utgör ett uttalat uppdrag för Högskolan Dalarna och därmed kan skicklighet inom detta område, beroende på anställningsprofilen, utgöra en särskild bedömningsgrund.

Vid anställning av biträdande universitetslektor kan erfarenhet av administrativa uppdrag och erfarenhet av utveckling av verksamhet vara av betydelse. Ledarförmåga kan också vara av betydelse beroende på anställningsprofilen.

Personliga egenskaper som ofta krävs för att fullgöra anställningen väl är samarbetsförmåga, administrativ förmåga och initiativförmåga samt en hög grad av ansvarstagande.

8.4 Initiering av anställningsärende

Ett rekryteringsbehov initieras ofta av ämnesgrupper, ämnesföreträdare eller avdelningschef. Avdelningschef ska i samråd med ämnesansvarig/ämnesgruppen och efter dialog med akademichef ansvara för att rekryteringsbehov inom akademien formuleras i ett beslutsunderlag till personalberedningen.

I normalfallet ingår anställningsprofilen i underlaget. Anställningsprofilen formuleras mot bakgrund av Högskolans vision och strategi, aktuell akademis behov och aktuell befattningsbeskrivning. Anställningsprofilen ska innehålla ämnesområde, ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, kvalifikationskrav inkluderande behörighetskraven utifrån HF, övriga krav på färdigheter, erfarenheter samt personliga egenskaper. Kvalifikationskraven ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov. Personalhandläggare kontaktas för konsultation innan beslutsunderlag skrivs samt bistår med stöd i framtagandet av anställningsprofil. Rekryteringsbehovet föredras av rekryterande chef inför rektor vid personalberedning. Rektor beslutar att rekrytering får ske eller ger avslag. Vid tillstyrkan fastställer rektor den preliminära anställningsprofilen.

Slutligt fastställs anställningsprofilen genom ordförandebeslut i AFU av ordförande, tillika dekanus, i samråd med rekryterande chef.

8.5 Information om anställningen

Anställningen annonseras enligt 2.1 Information om anställning. Ansökningstiden för en anställning som biträdande universitetslektor ska i normalfallet inte underskrida tre veckor.

8.6 Ansökan

För att kunna göra en kvalitetsmässig god prövning krävs att den sökande inkommer med en allsidig och systematisk dokumentation av sina återopade meriter. Sökande ska tillstålla Högskolan sina ansökningshandlingar inom föreskriven tid. Ansökningstiden framgår av annonsen. För sent inkommen ansökan kan komma att beaktas om det finns särskilda skäl, t ex om sökanden ger en godtagbar förklaring till förseningen eller om sökande, som inkommit med sin ansökan för sent, är uppenbart mer meriterad än övriga sökanden. Rektor beslutar om för sent inkommen ansökan ska beaktas.

Ansökan med angivet diarienummer ska innehålla:

- meritförteckning
- intyg och betyg
- publikationsförteckning
- fem av de mest relevanta av återopade arbeten
- skriftlig redogörelse för vetenskaplig verksamhet
- uppgift om referens
- pedagogiska meriter ska redovisas i enlighet med den mall som hämtas från Högskolan Dalarnas hemsida, www.du.se/pedagogiskameriter

Ansökan som skickas per post ska innehålla tre exemplar av ovanstående ansökningshandlingar. Skickas ansökan elektroniskt räcker det med ett exemplar av ovanstående ansökningshandlingar.

8.7 Beredning av anställningsärende

Förslag till anställning som biträdande universitetslektor ska förutom sakkunniggranskning föregås av ett strukturerat och seriöst rekryteringsarbete där anställningsintervju och referenstagning alltid ska ingå. Även andra typer av urvalsmetoder kan vara aktuella. Rekryterande chef väljer i samråd med AFU lämpliga urvalsmetoder utifrån kraven i anställningen.

8.7.1 Sakkunnigbedömning

Vid Högskolan Dalarna gäller att sakkunnigbedömning av de sökandes skicklighet ska inhämtas vid anställning av en biträdande universitetslektor. Den sökandes handlingar ska sakkunnigbedömas av två sakkunniga.

AFU beslutar om sakkunniga efter förslag från ämnesföreträdare eller rekryterande chef. Både män och kvinnor ska vara representerade i de fall två eller fler sakkunniga är aktuella. Sakkunniga bör normalt ha minst docentkompetens inom relevant område och vara externt anlitade. Undantag från kompetenskraven kan göras om särskilda skäl föreligger.

Vid anställningsärenden gäller att sakkunnigbedömning inte behöver inhämtas om det är uppenbart obehövligt. Det kan exempelvis gälla då behörigheten är klarlagd och det endast är en sökande eller ett fåtal sökande där skillnaderna mellan dessa är mycket stora. Detta ska enbart ske i undantagsfall och motiven ska tydligt anges i protokoll.

AFU beslutar vilka av de sökande som ska sakkunniggranskas.

De sakkunniga ska ha tydliga instruktioner om vilka aspekter som ska beaktas för den aktuella anställningen. Den sökandes meriter ska bedömas gentemot den anställningsprofil som är fastställd för anställningen med fokus på de aspekter som anges i sakkunniguppdraget. Sakkunnigs bedömning avser normalt vetenskaplig eller konstnärlig meritering samt pedagogisk meritering. Särskild sakkunnig för pedagogisk bedömning kan även utses. Sakkunniga ska gruppera de sökande som icke behörig, behörig och behörig med god matchning mot anställningsprofil.

Utskottets ledamöter ansvarar för kvalitetsgranskning av sakkunnigutlåtande. AFU:s ordförande tar även ställning till om tillräckligt beslutsunderlag föreligger även i den händelse alla sakkunnigutlåtanden inte inkommit. Som alternativ eller komplement till skriftligt sakkunnigutlåtande kan sakkunnig avge muntligt yttrande i samband med AFU:s sammanträde.

8.7.2 Särskilda ledamöter

Till varje enskild rekrytering medverkar två särskilda ledamöter i AFU:

- Berörd ämnesföreträdare (eller motsvarande eller den som ämnesföreträdaren utser) deltar som särskild ledamot. Den särskilda ledamoten ska bevaka ämnesgruppens behov vid rekryteringen och tillföra ämnesspecifik kompetens.
- Rekryterande chef eller akademichef deltar som särskild ledamot med uppgift att representera akademins behov vid rekryteringen.

8.7.3 Intervju och referenstagning

Anställningsintervju och referenstagning ska alltid ingå. Urval till intervju sker utifrån bedömningen av vem/vilka av de sökande som bäst uppfyller kompetenskraven i anställningsprofilen. Finns flera behöriga kandidater ska minst två kallas till intervju. Rekryterande chef ansvarar för att intervju och referenstagning sker. Intervju- och referensfrågor ska baseras på anställningsprofilen.

AFU ska uppmana studentrepresentanten i utskottet att ta referenser på kandidaten/kandidaterna från studentkårerna vid lärosäten där de varit anställda.

8.8 Anställning

AFU föreslår rektor att anställa den av de sökande som befunnits vara bäst kvalificerad för anställningen som biträdande universitetslektor. Om AFU anser att det finns skäl för det, kan rangordning av aktuella sökanden föreslås rektor. Förslaget ska grunda sig på allt underlag såsom sakkunnigutlåtanden, resultat från intervjuer och provföreläsningar samt referenstagning. Olika vikt kan ges underlagen beroende på anställningens inriktning.

Innan rektor fattar beslut om anställning samtalar avdelningschef, efter dialog med akademichef, om lön och andra anställningsvillkor med den som föreslås anställning. Inför detta bör samråd ske med personalavdelningen.

Rektor fattar beslut om anställning av biträdande universitetslektor. Samtliga sökande erhåller snarast efter beslut skriftligt besked om detta. De personer som varit på intervju kontaktas via telefon innan skriftligt besked ges. Beslut anslås på Högskolans officiella anslagstavla och ska innehålla en besvärshänvisning.

8.9 Överklagande

Den som beslutet angår kan överklaga. Den som vill överklaga ska skriva till Högskolan Dalarna, registrator@du.se, och ange skäl för överklagandet, önskad ändring av beslutet samt diarienummer. Ett överklagande måste vara Högskolan tillhanda inom tre veckor från den dag beslutet anslogs på Högskolans officiella anslagstavla.

9. Anställning av postdoktor

9.1 Anställningsform

Tidsbegränsad anställning av postdoktor sker i enlighet med centralt kollektivavtal daterat 2008-09-04 mellan Arbetsgivarverket och Saco-S, OFR/S och SEKO.

Anställningen gäller tillsvidare dock längst två år men får förlängas om särskilda skäl föreligger. Anställningen avses att vara på heltid och ska i huvudsak ägnas åt forskning

9.2 Behörighet

Behörighetskrav för postdoktor är:

- Avlagd doktorexamen inom 3 år före ansökningstidens utgång

Särskilda skäl såsom föräldraledighet kan utgöra skäl för att beakta ansökan även i fall då examen avlagts tidigare. Att enbart avfärda en ansökan baserat på tiden för avlagd doktorexamen kan dock stå i strid mot Lagen om offentlig anställnings skrivning (4§) om förtjänst och skicklighet.

9.3 Bedömningsgrunder

Som bedömningsgrund vid anställning som kräver doktorexamen ska graden av sådan skicklighet som är krav för behörighet gälla. Den sökande ska också ha den personliga lämplighet som behövs för att fullgöra anställningen väl.

9.4 Initiering av anställningsärende

Ett rekryteringsbehov initieras ofta av ämnesgrupper, ämnesföreträdare eller avdelningschef. Avdelningschef ska i samråd med ämnesansvarig/ämnesgruppen och efter dialog med akademichef ansvara för att rekryteringsbehov inom akademien formuleras i ett beslutsunderlag till personalberedningen.

I normalfallet ingår anställningsprofilen i underlaget. Anställningsprofilen formuleras mot bakgrund av Högskolans vision och strategi, aktuell akademis behov och aktuell befattningsbeskrivning. Anställningsprofilen ska innehålla ämnesområde, ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, kvalifikationskrav inkluderande behörighetskraven utifrån HF, övriga krav på färdigheter, erfarenheter samt personliga egenskaper. Kvalifikationskraven ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov. Personalhandläggare kontaktas för konsultation innan beslutsunderlag skrivs samt bistår med stöd i framtagandet av anställningsprofil. Rekryteringsbehovet föredras av rekryterande chef inför rektor vid personalberedning. Rektor beslutar att rekrytering får ske eller ger avslag. Vid tillstyrkan fastställer rektor den preliminära anställningsprofilen.

Slutligt fastställs annonsen genom ordförandebeslut i AFU av ordförande, tillika dekanus, i samråd med rekryterande chef.

9.5 Information om anställningen

Anställningen annonseras enligt 2.1 Information om anställning. Ansökningstiden för en anställning som postdoktor ska i normalfallet inte understiga tre veckor.

9.6 Ansökan

För att kunna göra en kvalitetsmässig god prövning krävs att kandidaten inkommer med en allsidig och systematisk dokumentation av sina åberopade meriter. Kandidaten ska tillstålla Högskolan sina ansökningshandlingar. Ansökningstiden framgår av annonsen. För sent inkommen ansökan komma att beaktas om det finns särskilda skäl, t ex om sökanden ger en godtagbar förklaring till försening eller om sökande, som inkommit med sin ansökan försent, är uppenbart mer meriterad än övriga sökanden. Rektor beslutar om för sent inkommen ansökan ska beaktas.

Ansökan med angivet diarienummer ska innehålla:

- meritförteckning
- intyg och betyg
- publikationsförteckning
- fem av de mest relevanta av åberopade arbeten
- skriftlig redogörelse för vetenskaplig verksamhet eller konstnärlig verksamhet
- uppgift om referens
- pedagogiska meriter ska redovisas i enlighet med den mall som hämtas från Högskolan Dalarnas hemsida, www.du.se/pedagogiskameriter

Ansökan som skickas per post ska innehålla tre exemplar av ovanstående ansökningshandlingar. Skickas ansökan elektroniskt räcker det med ett exemplar av ovanstående ansökningshandlingar.

9.7 Beredning av anställningsärende

Förslag till anställning som postdoktor ska förutom sakkunniggranskning föregås av ett strukturerat och seriöst rekryteringsarbete där anställningsintervju och referenstagning alltid ska ingå. Även andra typer av urvalsmetoder kan vara aktuella. Rekryterande chef väljer i samråd med AFU lämpliga urvalsmetoder utifrån kraven i anställningen.

9.7.1 Sakkunnigbedömning

Vid Högskolan Dalarna gäller att sakkunnigbedömning av de sökandes skicklighet ska inhämtas vid anställning av en postdoktor. Den sökandes handlingar ska sakkunnigbedömas av en sakkunnig.

AFU beslutar om sakkunnig efter förslag från ämnesföreträdare eller rekryterande chef. Sakkunnig bör normalt ha minst docentkompetens inom relevant område och vara externt anlitad. Undantag från kompetenskraven kan göras om särskilda skäl föreligger.

Vid anställningsärenden gäller att sakkunnigbedömning inte behöver inhämtas om det är uppenbart obehövligt. Det kan exempelvis gälla då behörigheten är klarlagd och det endast är en sökande eller ett fåtal sökande där skillnaderna mellan dessa är mycket stora. Detta ska enbart ske i undantagsfall och motiven ska tydligt anges i protokoll.

AFU beslutar vilka av de sökande som ska sakkunniggranskas.

Sakkunnig ska ha tydliga instruktioner om vilka aspekter som ska beaktas för den aktuella anställningen. Den sökandes meriter ska bedömas gentemot den anställningsprofil som är fastställd för anställningen med fokus på de aspekter som anges i sakkunniguppdraget. Sakkunnigs bedömning avser normalt vetenskaplig eller konstnärlig meritering samt pedagogisk meritering. Särskild sakkunnig för pedagogisk bedömning kan även utses. Utskottets ledamöter ansvarar för kvalitetsgranskning av sakkunnigutlåtande. AFU:s ordförande tar även ställning till om tillräckligt beslutsunderlag föreligger även i den händelse alla sakkunnigutlåtanden inte inkommit. Sakkunniga ska gruppera de sökande som icke behörig, behörig och behörig med matchning mot anställningsprofil.

Som alternativ eller komplement till skriftligt sakkunnigutlåtande kan sakkunnig avge muntligt yttrande i samband med AFU:s sammanträde.

9.7.2 Särskilda ledamöter

Till varje enskild rekrytering medverkar två särskilda ledamöter i AFU:

- Berörd ämnesföreträdare (eller motsvarande eller den som ämnesföreträdaren utser) deltar som särskild ledamot. Den särskilda ledamoten ska bevaka ämnesgruppens behov vid rekryteringen och tillföra ämnesspecifik kompetens.
- Rekryterande chef eller akademichef deltar som särskild ledamot med uppgift att representera akademins behov vid rekryteringen.

9.7.3 Intervju och referenstagning

Anställningsintervju och referenstagning ska alltid ingå. Urval till intervju sker utifrån bedömningen av vem/vilka av de sökande som bäst uppfyller kompetenskraven i anställningsprofilen. Finns flera behöriga kandidater ska minst två kallas till intervju. Berörd akademichef, eller den som denne, utsett ansvarar för att intervju och referenstagning sker. Intervjufrågor- och referensfrågor ska baseras på anställningsprofilen.

9.8 Anställning

AFU föreslår rektor att anställa den av de sökande som befunnits vara bäst kvalificerad för anställningen som postdoktor. Om AFU anser att det finns skäl för det, kan rangordning av aktuella sökanden föreslås rektor. Förslaget ska grunda sig på allt underlag såsom sakkunnigutlåtanden, resultat från intervjuer och provföreläsningar samt referenstagning. Olika vikt kan ges underlagen beroende på anställningens inriktning.

Innan rektor fattar beslut om anställning samtalar avdelningschef, efter dialog med akademichef, om lön och andra anställningsvillkor med den som föreslås anställning. Inför detta bör samråd ske med personalavdelningen.

Rektor fattar beslut om anställning av postdoktor. Samtliga sökande erhåller snarast efter beslut skriftligt besked om detta. De personer som varit på intervju kontaktas via telefon innan skriftligt besked ges. Beslut anslås på Högskolans officiella anslagstavla och ska innehålla en besvärshänvisning.

9.9 Överklagande

Den som beslutet angår kan överklaga. Den som vill överklaga ska skriva till Högskolan Dalarna, registrator@du.se och ange skäl för överklagandet, önskad ändring av beslutet samt diarienummer. Ett överklagande måste vara Högskolan tillhanda inom tre veckor från den dag beslutet anslogs på Högskolans officiella anslagstavla.

10. Anställning av universitetsadjunkt

10.1 Anställningsform

Huvudregeln är att universitetsadjunkter ska anställas tillsvidare. En anställning får dock tidsbegränsas i vissa fall. Anställningar kan tidsbegränsas enligt LAS (5 § p 1-4). Detta avser allmän visstidsanställning (ALVA), vikariat, säsongsarbete och arbetstagare äldre än 67 år. Vikariat kan endast användas för att ersätta arbetstagare som är ledig eller för att fullgöra uppgifter som normalt ankommer på en eller flera arbetstagare. Vikariat kan också användas i avvakten på tillsättning av vakant anställning.

Om en arbetstagare varit tidsbegränsat anställd enligt LAS kan anställningen övergå i en tillsvidareanställning. Detta sker i normalfallet efter 2 års anställning, med samma tidsbegränsningsorsak, under en femårsperiod. Med anledning av detta är det av stor vikt att beredning av visstidsanställningar sker med samma omsorg som vid övriga rekryteringar.

10.2 Behörighet

Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som:

- Visat pedagogisk skicklighet
- Avlagt magisterexamen eller adekvat akademisk yrkesutbildning eller har annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen

10.3 Bedömningsgrunder

Som bedömningsgrunder vid läraranställning ska graden av sådan skicklighet som är krav för behörigheten gälla. Den sökande ska också ha den personliga lämplighet som behövs för att fullgöra anställningen väl.

Utöver ovanstående stycke gäller även de bestämmelser som är beskrivna under avsnitt 1.3.

Högskolan Dalarna har beslutat om följande bedömningsgrunder vid anställning av universitetsadjunkt.

10.3.1 Pedagogisk skicklighet

Högskolan Dalarna har i sin vision att vara ledande vad gäller pedagogisk förnyelse. Detta medför att Högskolan fäster synnerligen stor vikt vid bedömning av den pedagogiska skickligheten.

Vid bedömningen av pedagogisk skicklighet ska vikt läggas vid:

- Förmåga att skapa förutsättningar för studenternas lärande samt förmåga att skapa engagemang och intresse för ämnet
- Erfarenhet av undervisning i ämnet
- Erfarenheter av olika undervisningsformer samt förmåga att anpassa undervisningen till olika grupper och gruppstorlekar
- Visat pedagogisk skicklighet genom varierande insatser i utbildning, såsom planering, genomförande och utvärdering som bidragit till utveckling av pedagogisk verksamhet
- Högskolepedagogisk utbildning, i synnerhet är behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning av vikt

- Övrig pedagogisk meritering såsom pedagogiska utvecklingsprojekt, läromedelsproduktion mm.

Det är viktigt att sökande som saknar behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning vid eventuell anställning ges möjlighet att snarast förvärva denna kompetens.

10.3.2 Lämplighet

Vad gäller bedömningsgrunden lämplighet ska den sökande uppvisa erfarenheter, färdigheter och personliga egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl. Dessa ska anges i anställningsprofilen.

Att samverka med det omgivande samhället och att informera om verksamheten utgör ett uttalat uppdrag för Högskolan Dalarna och därmed kan skicklighet inom detta område, beroende på anställningsprofilen, utgöra en särskild bedömningsgrund.

Vid anställning av universitetsadjunkt är erfarenhet av administrativa uppdrag och erfarenhet av utveckling av verksamhet ofta av betydelse. Ledarförmåga kan också vara av betydelse beroende på anställningsprofilen.

Personliga egenskaper som ofta krävs för att fullgöra anställningen väl är samarbetsförmåga, administrativ förmåga och initiativförmåga samt en hög grad av ansvarstagande.

10.4 Initiering av anställningsärende

Ett rekryteringsbehov initieras ofta av ämnesgrupper, ämnesföreträdare eller avdelningschef. Avdelningschef ska i samråd med ämnesansvarig/ämnesgruppen och efter dialog med akademichef ansvara för att rekryteringsbehov inom akademien formuleras i ett beslutsunderlag till personalberedningen.

I normalfallet ingår anställningsprofilen i underlaget. Anställningsprofilen formuleras mot bakgrund av Högskolans vision och strategi, aktuell akademis behov och aktuell befattningsbeskrivning. Anställningsprofilen ska innehålla ämnesområde, ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, kvalifikationskrav inkluderande behörighetskraven utifrån HF, övriga krav på färdigheter, erfarenheter samt personliga egenskaper. Kvalifikationskraven ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov. Personalhandläggare kontaktas för konsultation innan beslutsunderlag skrivs samt bistår med stöd i framtagandet av anställningsprofil. Rekryteringsbehovet föredras av rekryterande chef inför rektor vid personalberedning. Rektor beslutar att rekrytering får ske eller ger avslag. Vid tillstyrkan fastställer rektor den preliminära anställningsprofilen.

Slutligen fastställs annonsen av rekryterande chef.

10.5 Information om anställningen

Anställningen annonseras enligt 2.1 Information om anställning. Ansökningstiden för en anställning som universitetsadjunkt ska i normalfallet inte underskrida tre veckor.

10.6 Ansökan

Ansökan med angivet ref nr ska innehålla meritförteckning och betygshandlingar samt uppgift om referens. Pedagogiska meriter ska redovisas i enlighet med den mall som hämtas från Högskolan Dalarnas hemsida, www.du.se/pedagogiskameriter.

10.7 Beredning av anställningsärende

Förslag till anställning som universitetsadjunkt ska föregås av ett strukturerat och seriöst rekryteringsarbete där anställningsintervju och referenstagning alltid ska ingå. Andra rekryteringsmetoder som vanligen bör förekomma är pedagogiska prov. Även andra typer av urvalsmetoder kan vara aktuella. Rekryterande chef kan utöver intervju och referenstagning välja ytterligare urvalsmetoder utifrån kraven i anställningen.

10.7.1 Pedagogiskt prov

Rekryterande chef väljer i samråd med personalavdelningen utformningen av det pedagogiska provet utifrån kraven i anställningen.

10.7.2 Intervju och referenstagning

Anställningsintervju och referenstagning ska alltid ingå. Urval till intervju sker utifrån bedömningen av vem/vilka av de sökande som bäst uppfyller kompetenskraven i anställningsprofilen. Finns flera behöriga kandidater ska minst två kallas till intervju. Berörd akademichef, eller den som denne, utsett ansvarar för att intervju och referenstagning sker. Intervju- och referensfrågorna ska baseras på anställningsprofilen

10.8 Anställning

Rekryterande chef föreslår rektor att anställa den av de sökande som befunnits vara bäst kvalificerad för anställningen som universitetsadjunkt. Förslaget ska grunda sig på allt underlag såsom resultat från intervjuer och pedagogiskt prov samt referenstagning. Olika vikt kan ges underlagen beroende på anställningens inriktning.

Innan rektor fattar beslut om anställning samtalar avdelningschef, efter dialog med akademichef, om lön och andra anställningsvillkor med den som föreslås anställning. Inför detta bör samråd ske med personalavdelningen.

Rektor fattar beslut om anställning av universitetsadjunkt. Samtliga sökande erhåller snarast efter beslut skriftligt besked om detta. De personer som varit på intervju kontaktas via telefon innan skriftligt besked ges. Beslut anslås på Högskolans officiella anslagstavla och ska innehålla en besvärshänvisning.

10.9 Överklagande

Den som beslutet angår kan överklaga. Den som vill överklaga ska skriva till Högskolan Dalarna, registrator@du.se, och ange skäl för överklagandet, önskad ändring av beslutet samt d-arienummer. Ett överklagande måste vara Högskolan tillhanda inom tre veckor från den dag beslutet anslogs på Högskolans officiella anslagstavla.

11. Anställning av adjungerad lärare

11.1 Anställningsform

Anställning som adjungerad lärare (dock ej adjungerad professor, se avsnitt 4) regleras i ett centralt kollektivavtal (daterat 14 december 2011) om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare. Syftet med en adjungerad anställning är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i verksamheten och att gynna ett ömsesidigt kunskapsutbyte mellan Högskolan och det omgivande samhället.

Den som anställs som adjungerad lärare ska ha sin huvudsakliga yrkesverksamhet utanför högskoleväsendet. I avtalet anger parterna att omfattningen av anställningen ska utgå från verksamhetens krav men också att omfattningen normalt är 20 % av heltid. I vissa fall kan det bli aktuellt med en högre omfattning, dock kan omfattningen aldrig överstiga 49 %.

En adjungerad lärare får anställas tillsvidare, dock längst två år. En sådan anställning får förnyas om det finns ett fortsatt verksamhetsbehov.

11.2 Behörighet

Behörighet för anställning som adjungerad lektor är samma som för lektor (se avsnitt 7). Adjungerad lektor behöver normalt inte prövas av sakkunnig men en prövning av behörigheten ska alltid ske. AFU prövar behörigheten.

Behörighet för anställning som adjungerad adjunkt är samma som för adjunkt (se avsnitt 10). Respektive akademichef ansvarar för att prövning av behörighet sker.

11.3 Särskilt hantering

Innan beslut om anställning av adjungerad lärare tas ska arbetsgivaren göra en bedömning av omfattningen av kommande adjungeringar. Bedömningen ska redovisas till berörda arbetstagarorganisationer inom ramen för den lokala förhandlingsordning enligt medbestämmandelagen alternativt lokalt kollektivavtal om samverkan som finns på lärosätet. Arbetsgivaren ska även redovisa utfallet av anställningarna enligt detta avtal. Detta ska redovisas årligen och omfatta det gångna verksamhetsåret.

11.4 Initiering av anställningsärende

Avdelningschef ska i samråd med ämnesansvarig/ämnesgruppen och efter dialog med akademichef ansvara för att rekryteringsbehov inom akademien formuleras i ett beslutsunderlag till personalberedningen.

Personalhandläggare kontaktas för konsultation innan beslutsunderlag skrivs. Rekryteringsbehovet föredras av rekryterande chef inför rektor vid personalberedning. Rektor beslutar att rekrytering får ske eller ger avslag.

11.5 Information om anställningen

Vid anställning av adjungerad lärare är det relevant att överväga att åberopa särskilda skäl (AF 6 §) för att inte informera om ledig anställning. Prövning görs i samråd med personalavdelningen.

11.6 Anställning

Vid tillsättning av anställning som *adjungerad universitetslektor* föreslår AFU rektor att anställa den föreslagna kandidaten efter prövning. Förslaget ska grunda sig på prövning av kandidatens behörighet samt underlag från intervjuer och referenstagning. Vid tillsättning av anställning som *adjungerad universitetsadjunkt* föreslår rekryterande chef att anställa den föreslagna kandidaten efter prövning. Förslaget ska grunda sig på prövning av kandidatens behörighet samt underlag från intervjuer och referenstagning.

Innan rektor fattar beslut om anställning samtalar avdelningschef, efter dialog med akademi- och chef, om lön och andra anställningsvillkor med den som föreslås anställning. Inför detta bör samråd ske med personalavdelningen.

Rektor fattar beslut om anställning av adjungerad lärare. Samtliga sökande erhåller snarast efter beslut skriftligt besked om detta. De personer som varit på intervju kontaktas via telefon innan skriftligt besked ges. Beslut anslås på Högskolans officiella anslagstavla och ska innehålla en besvärshänvisning.

11.7 Överklagande

Den som beslutet angår kan överklaga. Den som vill överklaga ska skriva till Högskolan Dalarna, registrator@du.se, och ange skäl för överklagandet, önskad ändring av beslutet samt diarienummer. Ett överklagande måste vara Högskolan tillhanda inom tre veckor från den dag beslutet anslogs på Högskolans officiella anslagstavla.

12. Anställning av gästlärare

För att anställas som gästlärare ska personen ha specifik kompetens av värde för den aktuella anställningen. Personen ska ha sin grundanställning vid annat svenskt eller utländskt universitet eller motsvarande. Syftet med en anställning som gästlärare är att universitetet genom att tillfälligt knyta en fastare kontakt med en person från annat universitet eller högskola får möjlighet att tillföra ny kompetens och skapa utrymme för nya impulser avseende pedagogisk och/eller vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet.

Gästlärare ska benämnas gästlektor respektive gästadjunkt beroende på de enskilda personernas formella behörighet.

12.1 Anställningsform

Anställning som gästlärare ska gälla tillsvidare, dock längst två år. Anställningen tidsbegränsas enligt lagen om anställningsskydd (LAS) – allmän visstidsanställning (LAS 5§ p1) eller anställning efter 67 års ålder (LAS 5§ p4). Anställning som gästlärare kan inte förlängas efter två år.

12.2 Behörighet

Behörighet för anställning som gästlektor är samma som för lektor. Gästlektor behöver normalt inte sakkunnigprövas men en prövning av behörigheten ska alltid ske. AFU ansvarar för att prövning av behörigheten sker.

Behörighet för anställning som gästadjunkt är samma som för adjunkt. Respektive akademichef ansvarar för att prövning av behörigheten sker.

12.3 Initiering av anställningsärenden

Avdelningschef ska i samråd med ämnesansvarig/ämnesgruppen och efter dialog med akademichef ansvara för att rekryteringsbehov inom akademien formuleras i ett beslutsunderlag till personalberedningen.

Personalhandläggare kontaktas för konsultation innan beslutsunderlag skrivs. Rekryteringsbehovet föredras av rekryterande chef inför rektor vid personalberedning. Rektor beslutar att rekrytering får ske eller ger avslag.

12.4 Information om anställningen

Vid anställning av gästlärare är det relevant att överväga att åberopa särskilda skäl (AF 6 §) för att inte informera om ledig anställning. Prövning görs i samråd med personalavdelningen.

12.5 Anställning

Vid anställning av gästlektor föreslår AFU rektor att anställa kandidaten. Förslaget ska grunda sig på en prövning av kandidatens behörighet som gästlektor och prövning av behovet av den kompetens som kandidaten besitter samt på underlag från intervjuer och referenstagning.

Vid anställning av gästadjunkt föreslår rekryterande chef rektor att anställa kandidaten. Förslaget ska grunda sig på en prövning av kandidatens behörighet som gästadjunkt och prövning på behovet av den kompetens som kandidaten besitter samt på underlag från intervjuer och referenstagning.

Innan rektor fattar beslut om anställning samtalar avdelningschef, efter dialog med akademi-
chef, om lön och andra anställningsvillkor med den som föreslås anställning. Inför detta bör samråd ske med personalavdelningen.

Rektor fattar beslut om anställning av gästlärare. Samtliga sökande erhåller snarast efter beslut skriftligt besked om detta. De personer som varit på intervju kontaktas via telefon innan skriftligt besked ges. Beslut anslås på Högskolans officiella anslagstavla och ska innehålla en besvärshänvisning.

12.6 Överklagande

Den som beslutet angår kan överklaga. Den som vill överklaga ska skriva till Högskolan Dalarna, registrator@du.se, och ange skäl för överklagandet, önskad ändring av beslutet samt diarienummer. Ett överklagande måste vara Högskolan tillhanda inom tre veckor från den dag beslutet anslogs på Högskolans officiella anslagstavla.

13. Befordran av universitetslektor till professor

Högskolan ser positivt på medarbetares kompetensutveckling och vid Högskolan finns därför en möjlighet till befordran. Befordran sker inom redan pågående anställning. Befordran avser en kompetensprövning och titeländring. Om den befordrade lärarens anställningsvillkor förändras till den grad att nytt anställningsbeslut fattas, kan särskilda skäl (AF 6 §) för att inte informera om ledig anställning åberopas.

13.1 Behörighet

En universitetslektor, där avtal om tillsvidareanställning vid Högskolan föreligger, kan ansöka om att befordras till professor om hen uppfyller behörighetskraven för anställning som professor samt uppfyller krav på genomgången behörighetsgivande utbildning i högskolepedagogik om 15 hp eller kan hänvisa till beslut om validering av annan pedagogisk utbildning eller reell kompetens till motsvarande nivå. Se ”Regler för bedömning av högskolepedagogisk utbildning och motsvarande kunskaper”.

I det fall den sökande redan meriterat sig i någon av nivåerna, meriterad lärare eller excellent lärare krävs ingen ny prövning av den pedagogiska skickligheten vid befordran.

Även annan tillsvidareanställd personal på Högskolan kan i särskilda fall bli befordrade under förutsättning att hen uppfyller ovanstående behörighetskrav.

Benämningen på anställningen (ämne och eventuell inriktning) som professor ska normalt vara detsamma som anställningen som universitetslektor.

13.2 Initiering

Avdelningschef, efter dialog med akademichef, ansvarar för att beredningsunderlag formuleras och föredras inför rektor i personalberedningen. Rektor beslutar i personalberedningen om ansökan ska gå vidare till prövning av behörigheten. Vid beslut om prövning till befordran ska hänsyn tas till verksamhetens behov ur ett kompetensförsörjningsperspektiv.

Om den sökande inte beviljas prövning till befordran ska ett skriftligt beslut lämnas där skälen till avslag framgår. Beslutet går inte att överklaga.

13.3 Ansökan

Rektor beviljar prövning gällande befordran till professor. Ansökan skickas elektroniskt via Högskolans rekryteringssystem. För att kunna göra en god prövning krävs att den sökande inkommer med en allsidig och systematisk dokumentation av sina åberopade meriter.

Ansökan ska innehålla:

- meritförteckning och publikationsförteckning
- de vetenskapliga arbeten som den sökande vill åberopa
- redogörelse för vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet
- pedagogiska meriter ska redovisas i enlighet med den mall som hämtas från Högskolan Dalarnas hemsida, www.du.se/pedagogiskameriter
- intyg på genomgången behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning eller beslut på validering av annan pedagogisk utbildning eller reell kompetens
- intyg om handledarskap på utbildning på forskarnivå, exempelvis LADOK-utdrag

- eventuella sakkunnigutlåtanden om sådana redan finns

Ansökan som skickas per post ska innehålla tre exemplar av ovanstående ansökningshandlingar. Skickas ansökan elektroniskt räcker det med ett exemplar av ovanstående ansökningshandlingar.

Sökande som bedömts vara meriterad lärare eller excellent lärare bifogar intyg på meriteringen och behöver inte skicka in ytterligare underlag för bedömning av pedagogisk skicklighet.

13.4 Beredning av befordransärenden

AFU bereder ärendet gällande befordran till professor. Prövningen sker utifrån samma bedömningsgrunder som vid anställning av professor. Sakkunnigbedömning ska ske av minst två sakkunniga på samma sätt som vid anställning av professor.

13.4.1 Särskilda ledamöter

Till varje enskilt befordransärende medverkar två särskilda ledamöter i AFU:

- Berörd ämnesföreträdare (eller motsvarande eller den som ämnesföreträdaren utser) deltar som särskild ledamot. Den särskilda ledamoten ska bevaka ämnesgruppens perspektiv och tillföra ämnesspecifik kompetens.
- Rekryterande chef eller akademichef deltar som särskild ledamot med uppgift att representera akademins perspektiv.

13.5 Beslut

Beslut om befordran till professor fattas av rektor på förslag från AFU. Detta gäller även beslut om att avslå en ansökan om befordran. Vid avslag ska beslutet innehålla en redovisning av skälen för beslutet så att den sökande får ett bra underlag för att bedöma vilka kompletteringar och/eller förbättringar i meriteringen som erfordras för förnyad ansökan.

13.6 Överklagande

Rektors beslut om att inte pröva ansökan samt avslag till en ansökan om befordran till professor kan inte överklagas. Om nytt anställningsbeslut fattas till följd av befordransansökan kan det överklagas enligt HF 12 kap 2 §.

14. Befordran av biträdande universitetslektor till universitetslektor

14.1 Behörighet

En biträdande universitetslektor vid Högskolan kan ansöka om att befordras till universitetslektor om hen uppfyller behörigheten för sådan anställning samt uppfyller kravet på genomgången behörighetsgivande utbildning i högskolepedagogik om 15 hp eller kan hänvisa till beslut om validering av annan pedagogisk utbildning eller reell kompetens till motsvarande nivå. Se ”Regler för bedömning av högskolepedagogisk utbildning och motsvarande kunskaper”.

I det fall den sökande redan meriterat sig i någon av nivåerna, meriterad lärare eller excellent lärare krävs ingen ny prövning av den pedagogiska skickligheten vid befordran.

Benämningen på anställningen (ämne och eventuell inriktning) som universitetslektor ska normalt vara detsamma som anställningen som biträdande universitetslektor.

14.2 Initiering

Enligt HF 4 kap § 12 c ska person som haft anställning som biträdande universitetslektor befordras till universitetslektor om hen uppfyller kraven för en sådan anställning. Ärendet initieras genom att den sökande skickar in sin ansökan.

Noteras att befordransansökningar för anställningar som påbörjats innan 2018-01-01 ska initieras av avdelningschef efter dialog med akademichef, genom att beredningsunderlag formuleras och föredras inför rektor i personalberedningen. Rektor beslutar i personalberedningen om ansökan ska gå vidare till prövning av behörigheten.

14.3 Ansökan

Ansökan skickas elektroniskt via Högskolans rekryteringssystem. För att kunna göra en god prövning krävs att den sökande inkommer med en allsidig och systematisk dokumentation av sina återopade meriter.

Ansökan ska innehålla:

- pedagogiska meriter ska redovisas i enlighet med den mall som hämtas från Högskolan Dalarnas hemsida, www.du.se/pedagogiskameriter
- intyg på genomgången behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning eller beslut på validering av annan pedagogisk utbildning eller reell kompetens

Ett exemplar skickas in av ovanstående ansökningshandlingar.

Sökande som bedömts vara meriterad lärare eller excellent lärare bifogar intyg på meriteringen och behöver inte skicka in ytterligare underlag för bedömning av pedagogisk skicklighet.

14.4 Beredning av befodransärenden

AFU bereder ärendet gällande befodran till universitetslektor och bedömer om sakkunniggranskning ska göras. Prövningen sker utifrån samma behörighetskrav som anges under 14.1 samt de bedömningsgrunder som gäller vid anställning av universitetslektor.

14.4.1 Särskilda ledamöter

Till varje enskilt befodransärende medverkar två särskilda ledamöter i AFU:

- Berörd ämnesföreträdare (eller motsvarande eller den som ämnesföreträdaren utser) deltar som särskild ledamot. Den särskilda ledamoten ska bevaka ämnesgruppens perspektiv och tillföra ämnesspecifik kompetens.
- Rekryterande chef eller akademichef deltar som särskild ledamot med uppgift att representera akademiens perspektiv.

14.5 Beslut

Beslut om befodran till universitetslektor fattas av rektor på förslag från AFU. Detta gäller även beslut om att avslå en ansökan om befodran. Vid avslag ska beslutet innehålla en redovisning av skälen för beslutet.

14.6 Överklagande

Rektors beslut att avslå en ansökan om befodran kan överklagas enligt HF 12 Kap § 2, 2p.

Noteras att för anställningar som påbörjats innan 2018-01-01 kan rektors beslut om att inte pröva ansökan samt avslag till en ansökan om befodran till universitetslektor inte överklagas. Om nytt anställningsbeslut fattas till följd av befodransansökan kan det överklagas enligt HF 12 kap 2 §.

15. Befordran av universitetsadjunkt till universitetslektor

Högskolan ser positivt på medarbetares kompetensutveckling och vid Högskolan finns därför en möjlighet till befordran. Befordran sker inom redan pågående anställning. Befordran avser en kompetensprövning och titeländring. Om den befordrade lärarens anställningsvillkor förändras till den grad att nytt anställningsbeslut fattas, kan särskilda skäl (AF 6 §) för att inte informera om ledig anställning åberopas.

15.1 Behörighet

En universitetsadjunkt som är tillsvidareanställd vid Högskolan kan ansöka om att befordras till universitetslektor om hen uppfyller behörigheten för sådan anställning samt uppfyller kravet på genomgången behörighetsgivande utbildning i högskolepedagogik om 15 hp eller kan hänvisa till beslut om validering av annan pedagogisk utbildning eller reell kompetens till motsvarande nivå. Se ”Regler för bedömning av högskolepedagogisk utbildning och motsvarande kunskaper”.

I det fall den sökande redan meriterat sig i någon av nivåerna, meriterad lärare eller excellent lärare krävs ingen ny prövning av den pedagogiska skickligheten vid befordran.

Även annan tillsvidareanställd personal på Högskolan kan i särskilda fall bli befordrade under förutsättning att hen uppfyller ovanstående behörighetskrav.

Benämningen på anställningen (ämne och eventuell inriktning) som universitetslektor ska normalt vara detsamma som anställningen som universitetsadjunkt.

15.2 Initiering

Ärendet initieras genom att den sökande skickar in sin ansökan.

I det fall ärendet gäller tillsvidareanställd personal som inte är universitetsadjunkt ska avdelningschef, efter dialog med akademichef, ansvara för att beredningsunderlag formuleras och föredras inför rektor i personalberedningen. Rektor beslutar i personalberedningen om ansökan ska gå vidare till prövning av behörigheten.

15.3 Ansökan

Ansökan skickas elektroniskt via Högskolans rekryteringssystem. För att kunna göra en god prövning krävs att den sökande inkommer med en allsidig och systematisk dokumentation av sina åberopade meriter.

Ansökan ska innehålla:

- meritförteckning och publikationsförteckning
- de vetenskapliga arbeten som den sökande vill åberopa
- examensbevis för doktorsexamen
- redogörelse för vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet
- pedagogiska meriter ska redovisas i enlighet med den mall som hämtas från Högskolan Dalarnas hemsida, www.du.se/pedagogiskameriter
- intyg på genomgången behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning eller beslut på validering av annan pedagogisk utbildning eller reell kompetens
- eventuella sakkunnigutlåtanden om sådana finns

Ett exemplar skickas in av ovanstående ansökningshandlingar.

Sökande som bedömts vara meriterad lärare eller excellent lärare bifogar intyg på meriteringen och behöver inte skicka in ytterligare underlag för bedömning av pedagogisk skicklighet.

15.4 Beredning av befordransärenden

AFU bereder ärendet gällande befordran till universitetslektor och bedömer om sakkunnsgranskning ska göras. Prövningen sker utifrån samma behörighetskrav som anges under 14.1 samt de bedömningsgrunder som gäller vid anställning av universitetslektor.

15.4.1 Särskilda ledamöter

Till varje enskilt befordransärende medverkar två särskilda ledamöter i AFU:

- Berörd ämnesföreträdare (eller motsvarande eller den som ämnesföreträdaren utser) deltar som särskild ledamot. Den särskilda ledamoten ska bevaka ämnesgruppens perspektiv och tillföra ämnesspecifik kompetens.
- Rekryterande chef eller akademichef deltar som särskild ledamot med uppgift att representera akademins perspektiv.

15.5 Beslut

Beslut om befordran till universitetslektor fattas av rektor på förslag från AFU. Detta gäller även beslut om att avslå en ansökan om befordran. Vid avslag ska beslutet innehålla en redovisning av skälen för beslutet så att den sökande får ett bra underlag för att bedöma vilka kompletteringar och/eller förbättringar i meriteringen som erfordras för förnyad ansökan.

15.6 Överklagande

Rektors beslut om att inte pröva ansökan samt avslag till en ansökan om befordran till universitetslektor kan inte överklagas. Om nytt anställningsbeslut fattas till följd av befordransansökan kan det överklagas enligt HF 12 kap 2 §.