

# Anställningsordning för lärare vid Högskolan Dalarna

## Recruitment Procedures for Teachers at Dalarna University

### Innehållsförteckning

1. Inledning .....	5
1.1 Principer för kompetensförsörjning och rekrytering.....	5
1.2 En akademisk karriärväg.....	6
1.3 Lärarkategorier och övriga akademiska anställningar .....	6
1.4 Lärares arbetsuppgifter .....	7
1.5 Allmänna bedömningsgrunder.....	7
2. Generella regler för anställning av lärare.....	9
2.1 Initiering av anställningsärende .....	9
2.2 Anställningsprofil .....	9
2.3 Sakkunniggranskning.....	9
2.4 Adjungerade ledamöter .....	10
2.5 Jäv .....	10
3. Anställning av professor .....	11
3.1 Anställningsform.....	11
3.2 Behörighet.....	11
3.3 Bedömningsgrunder .....	11
3.4 Ansökan .....	12
3.5 Beredning av anställningsärende .....	13
3.6 Kallelse .....	13
4. Anställning av adjungerad professor.....	14
4.1 Anställningsform.....	14
4.2 Behörighet.....	14
4.3 Bedömningsgrunder .....	14
4.4 Ansökan .....	15
4.5 Beredning av anställningsärende .....	15
5. Anställning av gästprofessor .....	16
5.1 Anställningsform.....	16

5.2 Behörighet.....	16
5.3 Bedömningsgrunder.....	16
5.4 Ansökan .....	16
5.5 Beredning av anställningsärende .....	17
6. Anställning av senior professor.....	18
6.1 Anställningsform.....	18
6.2 Beredning av anställningsärende .....	18
7. Anställning av universitetslektor.....	19
7.1 Anställningsform.....	19
7.2 Behörighet.....	19
7.3 Bedömningsgrunder.....	19
7.4 Ansökan .....	21
7.5 Beredning av anställningsärende .....	21
8. Anställning av biträdande universitetslektor.....	22
8.1 Anställningsform.....	22
8.2 Behörighet.....	22
8.3 Bedömningsgrunder.....	22
8.4 Ansökan .....	23
8.5 Beredning av anställningsärende .....	23
9. Anställning av postdoktor .....	24
9.1 Anställningsform.....	24
9.2 Behörighet.....	24
9.3 Bedömningsgrunder.....	24
9.4 Ansökan .....	25
9.5 Beredning av anställningsärende .....	25
10. Anställning av universitetsadjunkt.....	26
10.1 Anställningsform.....	26
10.2 Behörighet.....	26
10.3 Bedömningsgrunder.....	26
10.4 Ansökan .....	27
10.5 Beredning av anställningsärende .....	27
11. Anställning av adjungerad lärare .....	28
11.1 Anställningsform.....	28
11.2 Behörighet.....	28
11.3 Bedömningsgrunder.....	28
11.4 Ansökan .....	29
11.5 Beredning av anställningsärende .....	29

12. Anställning av gästlärare.....	30
12.1 Anställningsform.....	30
12.2 Behörighet.....	30
12.3 Bedömningsgrunder.....	30
12.4 Ansökan .....	30
12.5 Beredning av anställningsärende .....	30
13. Befordran av universitetslektor till professor.....	32
13.1 Behörighet.....	32
13.2 Bedömningsgrunder.....	32
13.3 Ansökan .....	32
13.4 Beredning av befordransärende .....	33
14. Befordran av biträdande universitetslektor till universitetslektor.....	34
14.1 Behörighet.....	34
14.1 Bedömningsgrunder.....	34
14.3 Ansökan .....	34
14.4 Beredning av befordransärende .....	34
15. Befordran av universitetsadjunkt till universitetslektor .....	36
15.1 Behörighet.....	36
15.2 Bedömningsgrunder.....	36
15.3 Ansökan .....	36
15.4 Beredning av befordransärende .....	37
16. Anställning av forskare .....	38
16.1 Anställningsform.....	38
16.2 Behörighet.....	38
16.3 Bedömningsgrunder.....	38
16.4 Ansökan .....	38
16.5 Beredning av anställningsärende .....	38
17. Anställning av forskningsassistent.....	40
17.1 Anställningsform.....	40
17.5 Behörighet.....	40
17.5 Bedömningsgrunder.....	40
17.5 Ansökan .....	40
17.5 Beredning av anställningsärende .....	40
18. Anställning av amanuens .....	41
18.1 Anställningsform.....	41
18.3 Behörighet.....	41
18.3 Bedömningsgrunder.....	41

18.4 Ansökan .....	41
18.5 Bredning av anställningsärende .....	41
19. Anställning av doktorand .....	42
19.1 Anställningsform.....	42
19.2 Behörighet.....	42
19.3 Bedömningsgrunder .....	42
19.4 Ansökan .....	42
19.5 Beredning av anställningsärende .....	43

### **Förkortningar**

AF – Anställningsförordningen (1994:373)  
AFU – Anställningsförslagsutskottet  
AO – Anställningsordningen  
FL – Förvaltningslagen (2017:900)  
HF – Högskoleförordningen (1993:100)  
HL – Högskolelagen (1992:1434)  
IL – Institutionens ledningsråd  
LAS – Lag (1982:80) om anställningsskydd  
SUHF – Sveriges universitets- och högskoleförbund

## **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 beskriver vilka läraranställningar som finns vid högskolan, vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid rekrytering och befordran samt beskriver särskilda regler för beredning av dessa ärenden.

Mer detaljerade anvisningar återfinns i handläggningsordningar och rutiner som omfattar de gemensamma utgångspunkter och arbetssätt som gäller samtliga rekryteringar vid högskolan. Samtliga beslut i anställningsärenden fattas enligt gällande delegationsordning, *Rektors och verksamhetschefers delegationer vid Högskolan Dalarna*.

Anställningsordningsordningens disposition är sådan att de inledande avsnitten behandlar grundläggande mål och bestämmelser för anställning av lärare och andra akademiska anställningar. Följande avsnitt beskriver de olika akademiska anställningar som finns vid lärosätet. Antagning av oavlönad docent, affiliering samt professor emeritus/emerita regleras enligt särskild ordning, som återfinns i separata styrdokument.

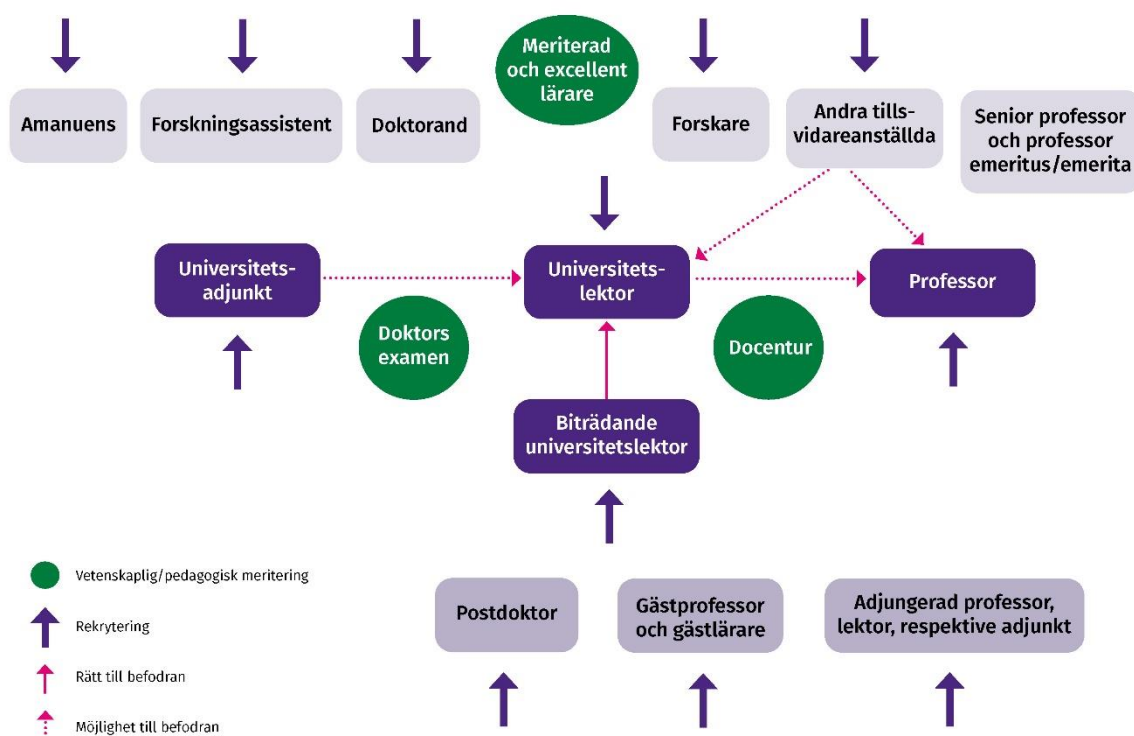
### **1.1 Principer för kompetensförsörjning och rekrytering**

- Högskolans vision, strategi och övriga styrdokument ska fortlöpande vara vägledande för högskolans kompetensförsörjning. Rekrytering ska ske utifrån verksamhetens behov. Att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla rätt kompetens är en avgörande fråga för högskolans framgång.
- Alla anställningar ska ha kvalificerade innehavare utifrån verksamhetens 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. Detta innebär att rekrytera den skickligaste för varje position samt att som huvudregel alltid informera om ledig anställning genom annonsering.
- Lika villkor, jämställdhet och mångfald ska alltid eftersträvas i rekryteringsarbetet. Detta innebär att alla på lika villkor ska välkomnas som sökande och att rekryteringsprocessen ska vara fri från diskriminering. Det innebär också att sträva efter att nå en jämn könsfördelning i alla anställningskategorier samt jämställd representation i bedömargrupper. Anställningsprofilen ska utformas efter aktuella arbetsuppgifter och kraven ska vara motiverade och sakliga.

- Högskolan vill skapa goda förutsättningar för medarbetare att växa och utvecklas i sitt arbete. Genom kontinuerlig kompetensutveckling och ett transparent karriärsystem ska den anställde ges goda möjligheter att utveckla sin skicklighet.

## 1.2 En akademisk karriärväg

Syftet med att tydliggöra den akademiska karriärvägen är att skapa transparens och kännedom om hur medarbetarna kan utveckla sin kompetens och skicklighet för att uppnå kraven för en högre befattning. Den huvudsakliga akademiska karriärvägen vid Högskolan Dalarna är *universitetsadjunkt – universitetslektor – professor*. Huvudprincipen är att dessa anställningar ska sökas i öppen konkurrens. *Biträdande universitetslektor* innebär en så kallad meriteringsanställning som ger *rätt* att prövas för befordran till universitetslektor. I den huvudsakliga karriärvägen sker avancemang alltid på pedagogisk samt vetenskaplig eller konstnärlig grund.



Övriga anställningar som behandlas i denna anställningsordning ingår inte i den huvudsakliga karriärvägen, men bidrar likväl till kompetensutveckling och erfarenheter som är meriterande för den fortsatta karriären.

## 1.3 Lärarkategorier och övriga akademiska anställningar

”För utbildning och forskning ska det finnas professorer och lektorer anställda som lärare vid högskolorna. Anställning som professor är den främsta anställningen som lärare”. (HL 3 kap. 2 §)

”Om inte någonting annat följer av föreskrifter som meddelas av regeringen, bestämmer varje högskola själv vilka kategorier av lärare utöver professor och lektor som skall anställas där, samt om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som skall gälla vid anställning av sådana lärare”. (HL 3

Vid Högskolan Dalarna finns följande läraranställningar:

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

Vid Högskolan Dalarna finns också följande övriga akademiska anställningar som inrymmer arbetsuppgifter inom undervisning och/eller forskning:

- Forskare
- Forskningsassistent
- Amanuens
- Doktorand

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

#### 1.4 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.” (HL 3 kap. 1§)

Arbetsuppgifter följer *Lokalt arbetstidsavtal för lärare inom Högskolan Dalarna*.

#### 1.5 Allmänna bedömningsgrunder

Bedömningsgrunderna vid anställning ska alltid skrivas fram utifrån de arbetsuppgifter och kompetenskrav som gäller i det aktuella fallet. För vissa anställningar finns även särskilda behörighetskrav som anges under respektive avsnitt. Om särskild vikt ska läggas vid någon bedömningsgrund eller bedömningskriterium ska detta framgå av anställningsprofilen. Vanligt förekommande bedömningsgrunder för läraranställningar är:

Pedagogisk skicklighet – innefattar förmåga att genomföra, utveckla och leda utbildning av hög kvalitet, att förmedla engagemang och intresse för ämnet, att aktivera studenterna till egen inläring samt förmåga till helhetssyn och förnyelse genom olika undervisning- och utvärderingsformer. Genomgången högskolepedagogisk kurs i linje med SUHF:s rekommendationer, alternativt validering av motsvarande kunskaper, är av betydelse för bedömningen och är ett krav för befordran. Visad förmåga till samverkan med det omgivande samhället genom t ex uppdragsutbildning, samverkansprojekt och andra omvärldskontakter är också en central del.

Vetenskaplig skicklighet - innefattar skicklighet som bedöms utifrån uppnådda akademiska examina och publicerade arbeten nationellt och internationellt, men framför allt genom en bedömning av

forskningsproduktionens kvalitet, bredd, djup och visad förnyelseförmåga. Skickligheten innefattar bidrag till vetenskapssamhället genom uppdrag som t ex sakkunnig, opponert eller uppdrag i betygsnämnd. Vetenskaplig skicklighet visas också genom förmåga att attrahera forskningsanslag. Visad förmåga till samverkan med det omgivande samhället genom framgångsrika forskningssamarbeten och kommunikation av forskningsresultat är också en viktig aspekt.

Konstnärlig skicklighet – innefattar konstnärligt djup, uttryckskraft och originalitet, samt produktivitet och synlighet. Även konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete är av vikt, liksom utmärkelser och konstnärliga expertuppdrag.

Samverkansskicklighet – Samverkansuppgiften ses som en integrerad del av forsknings- och utbildningsuppdraget och ingår i bedömningskriterierna för vetenskaplig och pedagogisk skicklighet.

Yrkesskicklighet – innefattar professions- och yrkesskicklighet genom förmåga att kunna förmedla breda och aktuella kunskaper inom det egna yrkesområdet.

Språkkunskaper - goda kunskaper i svenska och engelska krävs som huvudregel för tillsvidareanställning. Det är viktigt att sökande som saknar erforderlig språkkunskap vid eventuell anställning ges möjlighet och rimligt stöd att förvärva denna kompetens. Detta ska föras in i medarbetarens individuella utvecklingsplan.

Ledarskapsförmåga – inbegriper förmåga att leda olika typer av grupper på ett framgångsrikt sätt. Detta omfattar såväl förmåga att organisera arbetet som att kunna delegera, entusiasmera och stödja de grupper man verkar inom samt skapa motivation för att nå uppsatta mål. Tidigare erfarenhet av chefs- och ledaruppdrag, framgångsrik ledning av forskargrupper eller formell ledarskapsutbildning är av betydelse för bedömningen.

Samarbetsförmåga – är en förutsättning för anställning vid högskolan. Kompetensen innefattar att vara lyhörd för det sammanhang man verkar inom och relatera till andra på ett respektfullt sätt. Tidigare uppvisad förmåga att bidra till en god arbetsmiljö och ett gott samarbetsklimat är av stor vikt för bedömningen.

Ansvarstagande – innebär att ta självständigt ansvar och vara drivande i enlighet med uppsatta mål, såväl för den egna arbetsgruppen som för hela högskolan. Ansvarstagande kan också visas i form av t ex fackligt engagemang, nämndarbete eller deltagande i olika typer av projektgrupper.

Initiativtagande – innefattar förmåga att utveckla verksamheten genom idérikedom och problemlösning. Tidigare erfarenhet av framgångsrikt utvecklingsarbete är av vikt för bedömningen.

Administrativ skicklighet – innebär genomföra administrativa sysslor på ett effektivt sätt samt ha god struktur i sitt sätt att planera, organisera och prioritera sitt arbete.



## 2. Generella regler för anställning av lärare

### 2.1 Initiering av anställningsärende

Anställningsärenden och befordringsärenden initieras alltid genom beslut i personalberedningen. Underlaget formuleras av rekryterande chef och ska utgå från institutionens övergripande kompetensförsörjningsplan eller på annat sätt ha förankrats med prefekt och ämnesmiljön, vanligen genom ämnesföreträdare.

### 2.2 Anställningsprofil

Anställningsprofilen ska innehålla ämnesinriktning, arbetsuppgifter, kvalifikationskrav inkluderande behörighetskraven samt övriga krav på erfarenheter, färdigheter samt personliga egenskaper. Kvalifikationskraven ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov. Den preliminära anställningsprofilen framgår av underlaget till personalberedningen men fastslås slutligen i annonstexten.

### 2.3 Sakkunniggranskning

Sakkunniggranskning är en viktig del av beredningen vid anställning av lärare. Sakkunnigutlåtandet utgör, tillsammans med intervju, referenstagning, pedagogiskt prov och andra urvalsmetoder, underlag för den kvalitativa helhetsbedömning som ligger till grund för beslut. Sakkunnigas uppgift är att fastställa behörighet hos de sökande, samt bedöma graden av vetenskaplig, konstnärlig eller pedagogisk skicklighet, med stöd av de bedömningskriterier som står framskrivna i den aktuella annonsen.

För vilka anställningar som sakkunniggranskning är aktuellt, anges under respektive avsnitt. AFU beslutar vilka av de sökande som ska sakkunniggranskas samt fastställer sakkunniga för uppdraget, efter förslag från rekryterande chef. Den sakkunniga ska ha kompetens som tydligt kopplar till den aktuella ämnesinriktningen.

Högskolan Dalarna har som riktlinje att den sökandes handlingar ska bedömas av minst två externa sakkunniga. Både män och kvinnor ska vara representerade (HF 4 kap. 6 §). Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl. AFU ansvarar för att de sakkunniga har tydliga instruktioner om vilka aspekter som ska beaktas för den aktuella anställningen. Den sökandes meriter ska bedömas gentemot den anställningsprofil som är fastställd i annonsen. Sakkunnig ska gruppera de sökande som icke behörig, behörig och behörig med god matchning mot anställningsprofil.

AFUs ledamöter ansvarar för kvalitetsgranskning av sakkunnigutlåtanden. AFUs 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 AFUs sammanträde.

Även för anställningar där sakkunniggranskning är huvudregel, kan undantag göras om det bedöms 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. Att återopa sakkunnigutlåtanden från tidigare rekryteringsprocesser, är som huvudregel inte tillräckligt skäl att undanta sakkunniggranskning. Beslut om undantag från sakkunniggranskning fattas av AFU.

## 2.4 Adjungerade ledamöter

I de fall då AFU ger förslag till anställning föredras ärendet av två adjungerade ledamöter. Det är viktigt att de adjungerade ledamöterna har god kännedom om den aktuella rekryteringsprocessen och institutionens kompetensbehov. Adjungerad ledamot är ofta aktuell rekryterande chef, prefekt tillsammans med proprefekt eller kollegialt utsedd representant från ämnet eller institutionen som har deltagit i rekryteringsarbetet och kan redogöra för den sammanvägda bedömningen. De adjungerade ledamöterna föredrar ärendet men har ingen rösträtt i AFU.

## 2.5 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. AFU ansvarar för att frågan om jäv beaktas i rekryteringsärenden som bereds i utskottet.

När det gäller delikatessjäv vid befordringsärenden och anställningsärenden som behandlas i AFU anses följande omständigheter utgöra risk för jäv:

- Jäv kan föreligga vid vetenskapligt samarbete och samproduktion som ägt rum under den senaste femårsperioden. En gemensam artikel är tillräckligt för att räknas som samproduktion. Deltagande i gemensamma forskningsprojekt är tillräckligt för att räknas som vetenskapligt samarbete oavsett befintlig samproduktion eller ej. Tidigare eller nuvarande anställning på samma lärosäte utgör i sig inte jäv, men risk för jäv kan föreligga.
- Jäv kan föreligga under en längre tid än fem år om ett nära samarbete förekommit, exempelvis doktorand- och handledarförhållande.

Enligt FL 16 § är den som tar del av handläggningen på ett sätt som kan påverka myndighetens beslut i ärendet, jävig om:

1. han eller hon eller någon närstående är part i ärendet eller annars kan antas bli påverkad av beslutet i en inte oväsentlig utsträckning,
2. han eller hon eller någon närstående är eller har varit ställföreträdare eller ombud för en part i ärendet eller för någon annan som kan antas bli påverkad av beslutet i en inte oväsentlig utsträckning,
3. han eller hon har medverkat i den slutliga handläggningen av ett ärende hos en annan myndighet och till följd av detta redan har tagit ställning till frågor som myndigheten ska pröva i egenskap av överordnad instans, eller
4. det finns någon annan särskild omständighet som gör att hans eller hennes opartiskhet i ärendet kan ifrågasättas.

Om det är uppenbart att frågan om opartiskhet saknar betydelse, ska myndigheten bortse från jäv.

### 3. Anställning av professor

Professor är den främsta läraranställningen. Professorer har en viktig roll i att bygga akademiska miljöer och förväntas leda och utveckla såväl forskning som utbildning av hög kvalitet samt ta ett stort kollegialt ansvar.

#### 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 samt gästprofessor (se respektive avsnitt). Det finns också möjlighet att tidsbegränsa lärare på konstnärlig grund med stöd av HF 4 kap. 10 §.

#### 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 4 kap. 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:

- Hög 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
- Visad förmåga att erhålla externa medel till forskningsprojekt i egenskap av huvudsökande

- Visad förmåga att samverka med det omgivande samhället genom framgångsrika forskningssamarbeten, samverkansprojekt eller kommunikation av forskningsresultat.

### 3.3.2 Pedagogisk skicklighet

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, från antagning fram till disputation
- Erfarenhet av undervisning på grund-, avancerad- och forskarutbildningsnivå
- Visad pedagogisk skicklighet genom varierade 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.
- Visad förmåga att samverka med det omgivande samhället genom uppdragsutbildningar, samverkansprojekt eller andra omvärldskontakter

Det är viktigt att sökande som saknar behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning vid eventuell anställning ges möjlighet att snarast förvärva denna kompetens. Detta ska föras in i medarbetarens individuella utvecklingsplan.

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

### 3.3.4 Övriga bedömningsgrunder

I anställningsprofilen anges vilka övriga bedömningsgrunder som ska tillämpas för den aktuella anställningen för att utvärdera att den sökande uppvisar de erfarenheter, färdigheter och personliga egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl. Vid anställning av professor krävs ledarskapsförmåga och samarbetsförmåga. Andra kompetenser som ofta krävs är administrativ förmåga, initiativförmåga samt hög grad av ansvarstagande.

## 3.4 Ansökan

För att högskolan ska kunna göra en kvalitetsmässigt god prövning krävs att den sökande inkommer med en allsidig och systematisk dokumentation av sina återopade meriter. Ansökan sker digitalt via högskolans rekryteringssystem och ska innehålla:

- Cv/meritförteckning
- relevanta betyg och intyg

- fullständig publikationsförteckning där upp till tio av de mest relevanta publikationerna återopas och bifogas.
- redogörelse för vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet
- pedagogiska meriter som redovisas i enlighet med den mall som hämtas från [www.du.se/pedagogiskameriter](http://www.du.se/pedagogiskameriter)

## 3.5 Beredning av anställningsärende

### 3.5.1 Information om anställningen

Anställningen annonseras om inte särskilda skäl (AF 6 §) föreligger. Annons ska godkännas av ordförande i AFU, innan publicering.

### 3.5.2 Sakkunnigbedömning

Vid anställning av professor ska sakkunnigbedömning av de sökandes behörighet och skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövt (HF 4 kap. 6 §). Vid sakkunnigprövning av professor ska sakkunnig själv ha professorskompetens. Undantag från kompetenskraven för sakkunniga kan göras om synnerliga skäl föreligger.

### 3.5.3 Övrig beredning av ärendet

Förslag till anställning som professor ska förutom sakkunniggranskning föregås av ett strukturerat och seriöst rekryteringsarbete där intervju och referenstagning ska ingå. Andra urvalsmetoder som bör användas är pedagogiskt prov.

### 3.5.4 Förslag till anställning

AFU ger förslag till anställning efter hörande av de adjungerade ledamöterna. Förslaget ska utgå från en kvalitativ helhetsbedömning av underlag som inhämtats i ärendet.

## 3.6 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 får anställas genom kallelse. Möjligheten att kalla professorer ska användas restriktivt. 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 eller andra delar av det omgivande samhället.

### 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 §). 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 anställningens omfattning aldrig överstiga 49 %.

En skriftlig överenskommelse om villkoren för anställningen mellan Högskolan, huvudarbetsgivaren och personen ska i normalfallet skrivas. Utgångspunkten är att huvudarbetsgivaren står för lönekostnader.

### 4.2 Behörighet

Endast en person som har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet kan anställas som adjungerad professor (HL 3 kap. 3 §).

Anställning som adjungerad professor i grunden utgår från samma behörighetskrav som för professor (se 3.2). Det ligger dock i anställningens natur att den efterfrågade kompetensen kan ha tillgodogjorts och dokumenterats på annan väg genom traditionella vetenskapliga, pedagogiska eller konstnärliga meriter.

### 4.3 Bedömningsgrunder

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

#### 4.3.1 Vetenskaplig skicklighet

Den vetenskapliga skickligheten bedöms enligt samma kriterier som för professor (se 3.3.1) om inget annat anges i kravprofilen. Om vetenskaplig skicklighet kan visas på annat sätt än vad som beskrivs i 3.3.1 kan motsvarande bedömning göras. För bedömning av motsvarande kompetens bör vikt läggas vid självständiga bidrag till kunskapsutveckling i form av t ex utredningsuppdrag, erfarenhet av forsknings- och utvecklingsprojekt, uppbyggnad och deltagande nationella och internationella nätverk eller liknande.

#### 4.3.2 Pedagogisk skicklighet

Den pedagogiska skickligheten bedöms enligt samma kriterier som för professor (se 3.3.2) om inget annat anges i kravprofilen. Om pedagogisk skicklighet kan visas på annat sätt än vad som beskrivs i 3.3.2 kan motsvarande bedömning göras. För bedömning av motsvarande kompetens bör vikt läggas vid pedagogiskt ledarskap genom t ex handledning eller betydande utbildningsinsatser.

#### 4.3.3 Konstnärlig skicklighet

Den konstnärliga skickligheten bedöms enligt samma kriterier som för professor (se 3.3.4)

#### 4.3.4 Övriga bedömningsgrunder

I anställningsprofilen anges vilka övriga bedömningsgrunder som ska tillämpas för den aktuella anställningen för att utvärdera att den sökande uppvisar de erfarenheter, färdigheter och personliga

egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl. Vid anställning av adjungerad professor krävs ledarskapsförmåga och samarbetsförmåga. Andra kompetenser som ofta krävs är administrativ förmåga, initiativförmåga samt hög grad av ansvarstagande.

#### 4.4 Ansökan

För att högskolan ska kunna göra en kvalitetsmässigt god prövning krävs att den sökande inkommer med en allsidig och systematisk dokumentation av sina åberopade meriter. Ansökan sker digitalt via högskolans rekryteringssystem och ska innehålla:

- Cv/meritförteckning
- relevanta betyg och intyg
- fullständig publikationsförteckning där upp till tio av de mest relevanta publikationerna åberopas och bifogas
- redogörelse för vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet
- pedagogiska meriter som redovisas i enlighet med den mall som hämtas från [www.du.se/pedagogiskameriter](http://www.du.se/pedagogiskameriter)

#### 4.5 Beredning av anställningsärende

##### 4.5.1 Särskild information i beredningsunderlaget

Underlaget till personalberedningen 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.

##### 4.5.2 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. En anställningsprofil ska dock alltid utformas. Beslut att undanta annonsering fattas i personalberedningen. Vid annonsering ska annons godkännas av ordförande i AFU, innan publicering.

##### 4.5.3 Sakkunnigbedömning

Vid anställning av professor ska sakkunnigbedömning av de sökandes behörighet och skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövt (HF 4 kap. 6 §). Vid sakkunnigprövning av adjungerad professor ska sakkunniga själv ha professorskompetens. Undantag från kompetenskraven för sakkunniga kan göras om synnerliga skäl föreligger.

##### 4.5.4 Övrig beredning av ärendet

Förslag till anställning som adjungerad professor ska förutom sakkunniggranskning föregås av ett strukturerat och seriöst rekryteringsarbete där intervju och referenstagning bör ingå. Även andra urvalsmetoder, såsom pedagogiskt prov, kan vara aktuella.

##### 4.5.5 Förslag till anställning

AFU ger förslag till anställning efter hörande av de adjungerade ledamöterna. Förslaget ska utgå från en kvalitativ helhetsbedömning av underlag som inhämtats i ärendet.

## 5. Anställning av gästprofessor

Syftet med anställning av gästprofessor är att tillfälligt knyta en fastare kontakt med en person från i första hand annat universitet eller högskola, vilket skapar utrymme för nya impulser avseende pedagogisk och vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet.

### 5.1 Anställningsform

En gästprofessor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst fem år. (HF 4 kap. 12 §)

### 5.2 Behörighet

För att en person ska kunna anställas som gästprofessor ska vederbörande ha sin grundanställning vid annat svenskt eller utländskt lärosäte. Anställning som gästprofessor utgår från samma behörighetskrav som för professor (se 3.2).

### 5.3 Bedömningsgrunder

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

#### 5.3.1 Vetenskaplig skicklighet

Den vetenskapliga skickligheten bedöms enligt samma kriterier som för professor (se 3.3.1).

#### 5.3.2 Pedagogisk skicklighet

Den pedagogiska skickligheten bedöms enligt samma kriterier som för professor (se 3.3.2).

#### 5.3.3 Konstnärlig skicklighet

Den konstnärliga skickligheten bedöms enligt samma kriterier som för professor (se 3.3.3)

#### 5.3.4 Övriga bedömningsgrunder

I anställningsprofilen anges vilka övriga bedömningsgrunder som ska tillämpas för den aktuella anställningen för att utvärdera att den sökande uppvisar de erfarenheter, färdigheter och personliga egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl. Vid anställning av gästprofessor krävs ledarskapsförmåga och samarbetsförmåga. Andra kompetenser som ofta krävs är administrativ förmåga, initiativförmåga samt hög grad av ansvarstagande.

### 5.4 Ansökan

För att högskolan ska kunna göra en kvalitetsmässigt god prövning krävs att den sökande inkommer med en allsidig och systematisk dokumentation av sina återopade meriter. Ansökan sker digitalt via högskolans rekryteringssystem och ska innehålla:

- Cv/meritförteckning
- relevanta intyg och betyg
- fullständig publikationsförteckning där upp till tio av de mest relevanta publikationerna återopas och bifogas.
- redogörelse för vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet
- pedagogiska meriter som redovisas i enlighet med den mall som hämtas från [www.du.se/pedagogiskameriter](http://www.du.se/pedagogiskameriter)
- sakkunnigutlåtanden som styrker professorskompetens



## 5.5 Beredning av anställningsärende

### 5.5.1 Särskild information i beredningsunderlaget

Underlaget till personalberedningen 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.

### 5.5.2 Information om anställningen

Vid anställning av gästprofessor är det relevant att överväga att åberopa särskilda skäl (AF 6 §) att inte informera om ledig anställning. En anställningsprofil ska dock alltid utformas. Beslut att undanta annonsering fattas i personalberedningen. Vid annonsering ska annons godkännas av ordförande i AFU, innan publicering.

### 5.5.3 Sakkunniggranskning

AFU beslutar om sakkunniggranskning ska genomföras. Om den sökande har en professorsanställning vid annat lärosäte behövs normalt ingen sakkunnigbedömning.

### 5.5.4 Övrig beredning av ärendet

Förslag till anställning som gästprofessor ska föregås av ett strukturerat och seriöst rekryteringsarbete där intervju och referenstagning bör ingå. Även andra urvalsmetoder, såsom pedagogiskt prov, kan vara aktuella.

### 5.5.5 Förslag till anställning

AFU ger förslag till anställning efter hörande av de adjungerade ledamöterna. Förslaget ska utgå från en kvalitativ helhetsbedömning av underlag som inhämtats i ärendet.

## **6. Anställning av senior professor**

En professor som varit anställd och verksam vid Högskolan Dalarna kan direkt efter pension anställas som senior professor. Omfattningen av anställningen kan skilja sig från tidigare anställning men anställningens innehåll och anställningsvillkor ska i övrigt vara oförändrade.

### **6.1 Anställningsform**

En pensionerad professor får anställas på motsvarande befattning med prefixet senior. Senior professor tidsbegränsas med stöd av LAS 5:1 §, särskild visstidsanställning (SÄVA).

Anställning som senior professor tidsbegränsas vanligen till högst ett år i taget.

### **6.2 Beredning av anställningsärende**

#### **6.2.1 Särskild information i beredningsunderlaget**

Beredningsunderlaget ska innehålla information om verksamhetens behov av fortsatt anställning samt hur kompetensöverföring och långsiktiga behov ska mötas.

#### **6.2.2 Information om anställningen**

Vid anställning av senior professor åberopas särskilda skäl (AF 6 §) att inte informera om ledig anställning.

#### **6.2.3 Övrig beredning av ärendet**

Då anställningen följer på tidigare anställning som professor är ytterligare beredning av anställningen obehövlig.

#### **6.3.3 Förslag till anställning**

Rekryterande chef ger förslag till anställning.

## 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 5:1 §, särskild visstidsanställning (SÄVA) eller LAS 5:2 §, vikariat. Vikariat kan endast användas för att ersätta arbetstagare som är ledig eller för att fullgöra uppgifter som normalt ankommer på en eller flera arbetstagare eller i avvaktan på tillsättning av vakant anställning. Om en arbetstagare varit tidsbegränsat anställd enligt LAS kan anställningen övergå i en tillsvidareanställning. Med anledning av detta är det av stor vikt att beredning av visstidsanställningar sker med samma omsorg som vid övriga rekryteringar. Det finns också möjlighet att tidsbegränsa lärare på konstnärlig grund med stöd av HF 4 kap. 10 §.

### 7.2 Behörighet

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

- Visad pedagogisk skicklighet
- Avlagd doktorsexamen 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 doktorsexamen, 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 4 kap. 4 §)

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

#### 7.3.1 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
- Visad förmåga att samverka med det omgivande samhället genom kommunikation av forskningsresultat.

### 7.3.2 Pedagogisk skicklighet

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
- Visad pedagogisk skicklighet genom varierade 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.
- Visad förmåga att samverka med det omgivande samhället genom t ex uppdragsutbildning eller andra relevanta samarbeten.

Det är viktigt att sökande som saknar behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning vid eventuell anställning ges möjlighet att snarast förvärva denna kompetens. Detta ska föras in i medarbetarens individuella utvecklingsplan.

### 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 Övriga bedömningsgrunder

I anställningsprofilen anges vilka övriga bedömningsgrunder som ska tillämpas för den aktuella anställningen för att utvärdera att den sökande uppvisar de erfarenheter, färdigheter och personliga egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl. Vid anställning av universitetslektor krävs samarbetsförmåga. Även ledarskapsförmåga kan vara av betydelse. Andra kompetenser som ofta krävs är administrativ förmåga, initiativförmåga samt hög grad av ansvarstagande.

## 7.4 Ansökan

För att högskolan ska kunna göra en kvalitetsmässigt god prövning krävs att den sökande inkommer med en allsidig och systematisk dokumentation av sina återopade meriter. Ansökan sker digitalt via högskolans rekryteringssystem och ska innehålla:

- Cv/meritförteckning
- relevanta intyg och betyg
- fullständig publikationsförteckning där fem av de mest relevanta publikationerna återopas och bifogas.
- skriftlig redogörelse för vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet
- pedagogiska meriter som redovisas i enlighet med den mall som hämtas från, [www.du.se/pedagogiskameriter](http://www.du.se/pedagogiskameriter)

## 7.5 Beredning av anställningsärende

### 7.5.1 Information om anställningen

Anställningen annonseras om inte särskilda skäl (AF 6 §) föreligger. Vid tillsvidareanställning ska annons godkännas av ordförande i AFU, innan publicering,

### 7.5.2 Sakkunnigbedömning

Vid tillsvidareanställning av universitetslektor ska sakkunnigbedömning av de sökandes behörighet och skicklighet hämtas in. Sakkunniga bör normalt ha minst docentkompetens inom relevant område. Undantag från kompetenskraven för sakkunniga kan göras om särskilda skäl föreligger.

### 7.5.3 Övrig beredning av ärendet

Förslag till anställning som lektor ska förutom sakkunniggranskning föregås av ett strukturerat och seriöst rekryteringsarbete där intervju och referenstagning ska ingå. Andra urvalsmetoder som bör användas är pedagogiskt prov.

### 7.5.4 Förslag till anställning

AFU ger förslag till anställning efter hörande av de adjungerade ledamöterna. Förslaget ska utgå från en kvalitativ helhetsbedömning av underlag som inhämtats i ärendet.

## 8. Anställning av biträdande universitetslektor

Syftet med anställningen är att den anställde ges möjlighet till att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig vetenskapligt och pedagogiskt för att uppfylla behörighet för anställning som lektor.

### 8.1 Anställningsform

En biträdande universitetslektor får anställas tills vidare, dock längst under en tid på minst fyra och högst sex år som bestämts av högskolan före anställningen. Anställningen får förnyas, dock högst sammanlagt två år, om det på grund av lärarens sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen. (HF 4 kap. 12 a §)

En anställning som biträdande universitetslektor får inte, inom sex månader från det att anställningen upphört, följas av en anställning enligt LAS 5 §. (HF 4 kap. 12 b §)

### 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. Även den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande kompetens tidigare kan dock komma i fråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra liknande omständigheter. (HF 4 kap. 4 a §)

### 8.3 Bedömningsgrunder

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

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 i ämnet
- Visad pedagogisk skicklighet genom varierade 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 avgörande att sökande som saknar behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning vid eventuell anställning ges möjlighet att förvärva denna kompetens, som en del av sin vidaremeritering

mot lektor. Detta ska föras in i medarbetarens individuella utvecklingsplan, tillsammans med övriga mål för meritering.

### 8.3.3 Övriga bedömningsgrunder

I anställningsprofilen anges vilka övriga bedömningsgrunder som ska tillämpas för den aktuella anställningen för att utvärdera att den sökande uppvisar de erfarenheter, färdigheter och personliga egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl. Vid anställning som biträdande universitetslektor krävs samarbetsförmåga. Andra kompetenser som ofta krävs är administrativ förmåga, initiativförmåga samt en hög grad av ansvarstagande.

## 8.4 Ansökan

För att högskolan ska kunna göra en kvalitetsmässigt god prövning krävs att den sökande inkommer med en allsidig och systematisk dokumentation av sina återopade meriter. Ansökan sker digitalt via högskolans rekryteringssystem och ska innehålla:

- Cv/meritförteckning
- relevanta intyg och betyg
- fullständig publikationsförteckning där fem av de mest relevanta publikationerna återopas och bifogas.
- skriftlig redogörelse för vetenskaplig verksamhet
- pedagogiska meriter som redovisas i enlighet med den mall som hämtas från, [www.du.se/pedagogiskameriter](http://www.du.se/pedagogiskameriter)

## 8.5 Beredning av anställningsärende

### 8.5.1 Information om anställningen

Anställningen annonseras om inte särskilda skäl (AF 6 §) föreligger. Annons ska godkännas av ordförande i AFU, innan publicering. I annonsen ska framgå vilka kriterier som kommer att gälla inför prövning för befordran enligt HF 4 kap. 12 c §, genom hänvisning till kapitel 14 i detta dokument.

### 8.5.2 Sakkunnigbedömning

Vid anställning av biträdande universitetslektor ska sakkunnigbedömning av de sökandes behörighet och skicklighet hämtas in. Sakkunniga bör normalt ha minst docentkompetens inom relevant område. Undantag från kompetenskraven för sakkunniga kan göras om särskilda skäl föreligger.

### 8.5.3 Övrig beredning av ärendet

Förslag till anställning som biträdande universitetslektor ska förutom sakkunniggranskning föregås av ett strukturerat och seriöst rekryteringsarbete där intervju och referenstagning ska ingå. Även andra typer av urvalsmetoder kan vara aktuella.

### 8.5.4 Förslag till anställning

AFU ger förslag till anställning efter hörande av de adjungerade ledamöterna. Förslaget ska utgå från en kvalitativ helhetsbedömning av underlag som inhämtats i ärendet.

## 9. Anställning av postdoktor

Anställningen syftar till att efter avlagd doktorsexamen ge arbetstagaren en tidig möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare samt skapa förutsättningar för vidare meritering. Anställningen är en del i att främja framtida kompetensförsörjning. En postdoktor ska i huvudsak bedriva forskning. Även undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna, dock till högst en femtedel av den totala arbetstiden, sett över tid.

### 9.1 Anställningsform

Tidsbegränsad anställning av postdoktor sker i enlighet med centralt kollektivavtal daterat 2021-11-19 mellan Arbetsgivarverket och Saco-S och OFR/S,P,O.

Anställningen gäller tillsvidare dock längst under en tid om minst två och högst tre år. Anställning på postdoktor avser arbete på heltid. Anställningen kan förlängas, om det krävs för att uppnå syftet med anställningen. Den totala anställningstiden får dock inte överstiga tre år.

Utöver vad som anges ovan får anställningen förlängas om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer, tjänstgöring inom totalförsvaret, eller andra liknande omständigheter samt klinisk tjänstgöring eller för ämnesområdet relevant tjänstgöring/uppdrag. Med särskilda skäl avses också föräldraledighet under anställningen. Vid sådan föräldraledighet ska arbetstagaren erbjudas möjlighet till förlängning motsvarande minst ledighetens omfattning.

En förutsättning för tillämpning av detta avtal är att arbetstagaren inte tidigare varit anställd som postdoktor med stöd av detta avtal under mer än ett år inom samma eller närliggande ämnesområde hos samma arbetsgivare.

### 9.2 Behörighet

Behörig att anställas som postdoktor är den som avlagt doktorsexamen eller en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. Detta behörighetskrav ska vara uppfyllt senast vid tidpunkten då anställningsbeslutet fattas.

För att anställas med stöd av detta avtal bör främst den komma i fråga som har avlagt examen för högst tre år sedan. Vid beräkning av ramtiden om tre år är utgångspunkten sista ansökningsdag. Om det finns särskilda skäl kan sådan examen ha avlagts tidigare. Särskilda skäl avser i detta sammanhang ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer, tjänstgöring inom totalförsvaret, eller andra liknande omständigheter. Tidpunkten för doktorsexamen ska betraktas som en meriterande faktor, bland flera bedömningsgrunder i den sammanvägda bedömning om vem som är skickligast.

### 9.3 Bedömningsgrunder

Bedömningsgrunder ska utformas med utgångspunkt i den aktuella tjänstens utformning. Förslag på bedömningsgrunder är:

#### 9.3.1 Vetenskaplig skicklighet

Mot bakgrund av arbetsuppgifternas karaktär kan t ex vetenskaplig skicklighet, utöver avlagd doktorsavhandling, vara av relevans (bedömningskriterier kan med fördel väljas ur listan under 8.3.1).

#### 9.3.2 Pedagogisk skicklighet



Om undervisning ska ingå i uppdraget bör pedagogisk skicklighet bedömas (bedömningskriterier kan med fördel väljas ur listan under 8.3.2).

### 9.3.3 Övriga bedömningsgrunder

I anställningsprofilen anges även vilka övriga bedömningsgrunder som ska tillämpas för den aktuella anställningen för att utvärdera att den sökande uppvisar de erfarenheter, färdigheter och personliga egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl. Vid anställning som postdoktor krävs samarbetsförmåga. Andra kompetenser som ofta krävs är administrativ förmåga, initiativförmåga samt en hög grad av ansvarstagande.

## 9.4 Ansökan

För att högskolan ska kunna göra en kvalitetsmässigt god prövning krävs att den sökande inkommer med en allsidig och systematisk dokumentation av sina återopade meriter. Ansökan sker digitalt via högskolans rekryteringssystem och ska innehålla:

- Cv/meritförteckning
- relevanta intyg och betyg
- fullständig publikationsförteckning där fem av de mest relevanta publikationerna återopas och bifogas.
- skriftlig redogörelse för vetenskaplig verksamhet eller konstnärlig verksamhet
- pedagogiska meriter som redovisas i enlighet med den mall som hämtas från, [www.du.se/pedagogiskameriter](http://www.du.se/pedagogiskameriter)

## 9.5 Beredning av anställningsärende

### 9.5.1 Information om anställning

Anställningen annonseras om inte särskilda skäl (AF 6 §) föreligger. Annons ska godkännas av ordförande i AFU, innan publicering.

### 9.5.2 Sakkunnigbedömning

Postdoktor behöver normalt inte sakkunnigprövas men en prövning av behörigheten ska alltid ske. AFU ansvarar för att prövning av behörigheten sker. Sakkunnig bör normalt ha minst docentkompetens inom relevant område. Undantag från kompetenskraven för sakkunniga kan göras om särskilda skäl föreligger.

### 9.5.3 Övrig beredning av ärendet

Förslag till anställning som postdoktor ska föregås av ett strukturerat och seriöst rekryteringsarbete där intervju och referenstagning ska ingå. Även andra typer av urvalsmetoder kan vara aktuella.

### 9.5.4 Förslag till anställning

AFU ger förslag till anställning efter hörande av de adjungerade ledamöterna. Förslaget ska utgå från en kvalitativ helhetsbedömning av underlag som inhämtats i ärendet.

## 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 5:1 §, särskild visstidsanställning (SÄVA) eller LAS 5:2 §, vikariat. Vikariat kan endast användas för att ersätta arbetstagare som är ledig eller för att fullgöra uppgifter som normalt ankommer på en eller flera arbetstagare eller i avvaktan på tillsättning av vakant anställning. Om en arbetstagare varit tidsbegränsat anställd enligt LAS kan anställningen övergå i en tillsvidareanställning. Med anledning av detta är det av stor vikt att beredning av visstidsanställningar sker med samma omsorg som vid övriga rekryteringar. Det finns också möjlighet att tidsbegränsa lärare på konstnärlig grund med stöd av HF 4 kap. 10 §.

### 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

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

#### 10.3.1 Pedagogisk skicklighet

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 varierade insatser i utbildning, såsom planering, genomförande 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. Detta ska föras in i medarbetarens individuella utvecklingsplan.

#### 10.3.2 Övriga bedömningsgrunder

I anställningsprofilen anges vilka övriga bedömningsgrunder som ska tillämpas för den aktuella anställningen för att utvärdera att den sökande uppvisar de erfarenheter, färdigheter och personliga egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl. Vid anställning som universitetsadjunkt krävs samarbetsförmåga. Andra kompetenser som ofta krävs är administrativ förmåga, initiativförmåga samt en hög grad av ansvarstagande.

## 10.4 Ansökan

För att högskolan ska kunna göra en kvalitetsmässigt god prövning krävs att den sökande inkommer med en allsidig och systematisk dokumentation av sina återopade meriter. Ansökan sker digitalt via högskolans rekryteringssystem och ska innehålla:

- Cv/meritförteckning
- relevanta intyg och betyg
- pedagogiska meriter som redovisas i enlighet med den mall som hämtas från, [www.du.se/pedagogiskameriter](http://www.du.se/pedagogiskameriter)

## 10.5 Beredning av anställningsärende

### 10.5.1 Information om anställning

Anställningen annonseras om inte särskilda skäl (AF 6 §) föreligger.

### 10.5.2 Övrig beredning av ärendet

Förslag till anställning som universitetsadjunkt ska föregås av ett strukturerat och seriöst rekryteringsarbete där intervju och referenstagning ska ingå. Även andra typer av urvalsmetoder kan vara aktuella.

### 10.5.3 Förslag till anställning

Rekryterande chef ger förslag till anställning. Förslaget ska utgå från en kvalitativ helhetsbedömning av underlag som inhämtats i ärendet.

## 11. 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.

### 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. Avtalet är inte tillämpligt för lärare inom konstnärlig verksamhet som företrädesvis ska tidsbegränsas med stöd av HF 4 kap. 10 §.

En adjungerad lärare får anställas tillsvidare, dock längst två år. En sådan anställning får förnyas om det finns ett fortsatt verksamhetsbehov. 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 anställningens omfattning aldrig överstiga 49 %.

En skriftlig överenskommelse om villkoren för anställningen mellan Högskolan, huvudarbetsgivaren och personen ska i normalfallet skrivas. Utgångspunkten är att huvudarbetsgivaren står för lönekostnader.

Adjungerade lärare ska benämnas *adjungerad universitetslektor* respektive *adjungerad universitetsadjunkt* beroende på de enskilda personernas formella behörighet.

### 11.2 Behörighet

Den som anställs som adjungerad lärare ska ha sin huvudsakliga yrkesverksamhet utanför högskoleväsendet.

Behörighet för anställning som adjungerad lektor är samma som för lektor (se 7.2).

Behörighet för anställning som adjungerad adjunkt är samma som för adjunkt (se 10.2).

### 11.3 Bedömningsgrunder

Förslag bedömningsgrunder är:

#### 11.3.1 Vetenskaplig skicklighet

Mot bakgrund av arbetsuppgifternas karaktär kan t ex vetenskaplig skicklighet, utöver avlagd doktorsavhandling, vara av relevans vid anställning av adjungerad lektor. Den vetenskapliga skickligheten bedöms enligt samma kriterier som för universitetslektor (se 7.3.1) om inget annat anges i kravprofilen. Om vetenskaplig skicklighet kan visas på annat sätt kan motsvarande bedömning göras.

#### 11.3.2 Pedagogisk skicklighet

Om undervisning ska ingå i uppdraget bör pedagogisk skicklighet bedömas. Den pedagogiska skickligheten bedöms enligt samma kriterier som för universitetslektor respektive universitetsadjunkt (se 7.3.2 samt 10.3.1) om inget annat anges i kravprofilen. Om pedagogisk skicklighet kan visas på annat sätt kan motsvarande bedömning göras.

#### 11.3.3 Yrkesskicklighet

Förmåga att kunna förmedla breda och aktuella kunskaper inom det egna yrkesområdet.

#### 11.3.4 Övriga bedömningsgrunder

I anställningsprofilen anges vilka övriga bedömningsgrunder som ska tillämpas för den aktuella anställningen för att utvärdera att den sökande uppvisar de erfarenheter, färdigheter och personliga egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl. Den särskilda kompetens som föranleder adjungeringen ska utgöra en av bedömningsgrunderna. För anställning som adjungerad lärare krävs samarbetsförmåga. Andra kompetenser som ofta krävs är administrativ förmåga, initiativförmåga och ansvarstagande.

### 11.4 Ansökan

För att högskolan ska kunna göra en kvalitetsmässigt god prövning krävs att den sökande inkommer med en allsidig och systematisk dokumentation av sina återopade meriter. Ansökan sker digitalt via högskolans rekryteringssystem och ska innehålla:

- Cv/meritförteckning
- relevanta intyg och betyg
- pedagogiska meriter som redovisas i enlighet med den mall som hämtas från, [www.du.se/pedagogiskameriter](http://www.du.se/pedagogiskameriter)

### 11.5 Beredning av anställningsärende

#### 11.5.1 Särskild information i beredningsunderlaget

Underlaget till personalberedningen ska innehålla information om vilken särskild kompetens som efterfrågas samt om det är en specifik person som är aktuell för anställning som adjungerad lärare, vilken särskild kompetens personen har som motiverar en adjungering.

#### 11.5.2 Information om anställningen

Vid anställning av adjungerad lärare är det relevant att överväga att återropa särskilda skäl (AF 6 §) att inte informera om ledig anställning. En anställningsprofil ska dock alltid utformas. Beslut att undanta annonsering fattas i personalberedningen.

#### 11.5.3 Sakkunnigbedömning

Adjungerade lärare behöver normalt inte prövas av sakkunnig men en prövning av behörigheten ska alltid ske. AFU prövar behörigheten för adjungerad universitetslektor. Respektive prefekt ansvarar för att prövning av behörigheten sker för adjungerad adjunkt.

#### 11.5.3 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 förhandlingsordningen enligt medbestämmandelagen.

#### 11.5.4 Förslag till anställning

Rekryterande chef ger förslag till anställning, för adjungerad lektor efter hörande i IL. Förslaget ska utgå från en kvalitativ helhetsbedömning av underlag som inhämtats i ärendet.

## 12. Anställning av gästlärare

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 vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet.

### 12.1 Anställningsform

Anställning som gästlärare tidsbegränsas i upp till ett år med stöd av LAS 5:1 §, särskild visstidsanställning (SÄVA). Anställningen kan inte förlängas efter ett år.

Gästlärare ska benämnas *gästlektor* respektive *gästadjunkt* beroende på de enskilda personernas formella behörighet. Om undervisning inte ingår i arbetsuppgifterna kan benämningen *gästforskare* användas.

### 12.2 Behörighet

För att en person ska kunna anställas som gästlärare ska vederbörande ha sin grundanställning vid annat svenskt eller utländskt lärosäte.

Behörighet för anställning som gästlektor är samma som för lektor (se 7.2).

Behörighet för anställning som gästadjunkt är samma som för adjunkt (se 10.2).

### 12.3 Bedömningsgrunder

Bedömningsgrunder ska utformas med utgångspunkt i den aktuella tjänstens utformning, men utgår från vad som anges i 7.3 respektive 10.3.

### 12.4 Ansökan

För att högskolan ska kunna göra en kvalitetsmässigt god prövning krävs att den sökande inkommer med en allsidig och systematisk dokumentation av sina återopade meriter. Ansökan sker digitalt via högskolans rekryteringssystem och ska innehålla:

- Cv/meritförteckning
- relevanta intyg och betyg
- pedagogiska meriter ska redovisas i enlighet med den mall som hämtas från Högskolan Dalarnas hemsida, [www.du.se/pedagogiskameriter](http://www.du.se/pedagogiskameriter)

### 12.5 Beredning av anställningsärende

#### 12.5.1 Särskild information i beredningsunderlaget

Beredningsunderlaget ska innehålla information om vilken särskild kompetens som efterfrågas samt, om det är en specifik person som är aktuell för anställning som gästlärare, vilken särskild kompetens personen har som motiverar anställningen.

#### 12.5.2 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. En anställningsprofil ska dock alltid utformas. Beslut att undanta annonsering fattas i personalberedningen.

#### 12.5.3 Sakkunnigbedömning

Gästlärare behöver normalt inte sakkunnigprövas men en prövning av behörigheten ska alltid ske. AFU ansvarar för att prövning av behörigheten sker för gästlektor samt gästforskare. Respektive prefekt ansvarar för att prövning av behörigheten sker för gästadjunkt.

#### **12.5.4 Övrig beredning av ärendet**

Förslag till anställning som gästlärare ska föregås av ett strukturerat och seriöst rekryteringsarbete där intervju och referenstagning bör ingå. Även andra urvalsmetoder, såsom pedagogiskt prov, kan vara aktuella.

#### **12.5.5 Förslag till anställning**

Rekryterande chef ger förslag till anställning, efter hörande i IL. Förslaget ska utgå från en kvalitativ helhetsbedömning av underlag som inhämtats i ärendet.

## 13. Befordran av universitetslektor till professor

Högskolan ser positivt på medarbetares kompetensutveckling och vid Högskolan finns därför möjlighet till befordran. Befordran sker inom redan pågående anställning och avser en kompetensprövning och beslut om ny anställning.

### 13.1 Behörighet

En universitetslektor som är tillsvidareanställd kan befordras om hen uppfyller kraven för anställning som professor.

För befordran ställs också krav på genomgången behörighetsgivande utbildning i högskolepedagogik om 15 hp eller beslut om tillgodoräknande av annan pedagogisk utbildning alternativt beslut om validering av reell kompetens. (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 för befordran. Dock krävs, erfarenhet av handledning av minst en doktorand fram till disputation (minst som bihandledare). Kraven kan dock variera mellan olika vetenskapliga fält och således är det möjligt för institutionen att besluta om ytterligare krav på handledning.

För att kunna befordras till professor krävs även betydande erfarenhet från annat lärosäte, i form av exempelvis anställning som gästlärare, postdoktor alternativt erfarenhet som bedöms likvärdig.

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

### 13.2 Bedömningsgrunder

Utgångspunkten vid befordran till professor är att samma krav på såväl behörighet som lämplighet ska gälla som vid rekrytering (se 3.3).

### 13.3 Ansökan

För att högskolan ska kunna göra en kvalitetsmässigt god prövning krävs att den sökande inkommer med en allsidig och systematisk dokumentation av sina återopade meriter. Ansökan sker digitalt via högskolans rekryteringssystem och ska innehålla:

- Cv/meritförteckning
- fullständig publikationsförteckning där upp till tio av de mest relevanta publikationerna återopas och bifogas.
- 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](http://www.du.se/pedagogiskameriter)
- Intyg på genomgången behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning alternativt beslut om validering av annan pedagogisk utbildning eller reell kompetens
- intyg om handledarskap på utbildning på forskarnivå, exempelvis LADOK-utdrag
- eventuella sakkunnigutlåtanden om sådana redan finns

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. Dock ska handledarerfarenhet samt övriga aktuella krav styrkas i ansökningshandlingarna.



## 13.4 Beredning av befodransärende

### 13.4.1 Särskild information i beredningsunderlaget

Rektor beslutar i personalberedningen om ansökan ska gå vidare till prövning av behörigheten. Vid beslut om prövning till befodran ska hänsyn tas till verksamhetens behov ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. Beredningsunderlaget ska redogöra för hur aktuell befodran kopplar till institutionens kompetensbehov och hur arbetsuppgifterna kommer att utvecklas efter befodran. Underlag som styrker såväl medarbetarens behörighet som lämplighet för den högre befattningen ska formuleras av senior inom miljön och bifogas inför personalberedningen. Ämnesinriktningen för anställning som professor ska normalt vara detsamma som anställningen som universitetslektor.

### 13.4.2 Sakkunniggranskning

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.

### 13.4.3 Information om anställningen

Vid befodran återopas särskilda skäl (AF 6 §) att inte informera om ledig anställning.

### 13.4.4 Förslag till beslut

Beslut om befodran till professor fattas efter 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 så att den sökande får ett bra underlag för sin fortsatta kompetensutveckling. Rektors beslut om att inte pröva ansökan (13.4.1) eller avslag av ansökan om befodran kan inte överklagas.

## 14. Befordran av biträdande universitetslektor till universitetslektor

### 14.1 Behörighet

En biträdande lektor har rätt att befordras till universitetslektor under förutsättning att hen uppfyller behörighet för anställning som lektor och vid en prövning bedöms lämplig enligt de bedömningsgrunder som tillämpas. En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som lektor. (HF 4 kap. 12 c §).

För befordran ställs också krav på genomgången behörighetsgivande utbildning i högskolepedagogik om 15 hp eller beslut om tillgodoräknande av annan pedagogisk utbildning alternativt beslut om validering av reell kompetens. (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 för befordran.

### 14.2 Bedömningsgrunder

Utgångspunkten vid befordran är att samma krav på såväl behörighet som lämplighet ska gälla som vid rekrytering (se 7.3), om inget annat angetts i annonsen i samband med anställning.

### 14.3 Ansökan

För att högskolan ska kunna göra en kvalitetsmässigt god prövning krävs att den sökande inkommer med en allsidig och systematisk dokumentation av sina återopade meriter. Ansökan sker digitalt via högskolans rekryteringssystem och ska innehålla:

- Cv/meritförteckning
- fullständig publikationsförteckning där fem av de mest relevanta publikationerna återopas och bifogas.
- examensbevis för doktorsexamen
- redogörelse för vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet
- pedagogiska meriter som redovisas i enlighet med den mall som hämtas från, [www.du.se/pedagogiskameriter](http://www.du.se/pedagogiskameriter)
- intyg på genomgången behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning alternativt beslut om validering av annan pedagogisk utbildning eller reell kompetens
- eventuella sakkunnigutlåtanden om sådana finns

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 befordransärende

#### 14.4.1 Särskild information i beredningsunderlaget

En biträdande lektor ska senast sex månader innan anställningen som biträdande lektor löper ut göra en ansökan om befordran (14.3) genom att skicka sitt ärende till avdelningschef som föredrar ärendet i personalberedningen. Ämnesinriktningen för anställning som lektor ska normalt vara detsamma som anställningen som biträdande universitetslektor.

#### **14.4.2 Sakkunniggranskning**

Prövningen sker utifrån samma bedömningsgrunder som vid anställning av universitetslektor, om inget annat angetts vid anställningstillfället, och sakkunnigbedömning ska ske av minst två sakkunniga på samma sätt som vid anställning av universitetslektor.

#### **14.4.3 Information om anställningen**

Vid befordran åberopas särskilda skäl (6 § AF) att inte informera om ledig anställning.

#### **14.4.4 Förslag till beslut**

Beslut om befordran till universitetslektor fattas efter 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 behövs för förnyad ansökan. Beslut om avslag av ansökan om befordran till universitetslektor kan överklagas (HF 12 kap. 2:2 §).

## 15. Befordran av universitetsadjunkt till universitetslektor

Högskolan ser positivt på medarbetares kompetensutveckling och vid Högskolan finns därför möjlighet till befordran. Befordran sker inom redan pågående anställning och avser en kompetensprövning och beslut om ny anställning.

### 15.1 Behörighet

En universitetsadjunkt som är tillsvidareanställd vid Högskolan kan befordras om hen uppfyller kraven för anställning som lektor.

För befordran ställs också krav på genomgången behörighetsgivande utbildning i högskolepedagogik om 15 hp eller beslut om tillgodoräknande av annan pedagogisk utbildning alternativt beslut om validering av reell kompetens. (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 för befordran.

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

### 15.2 Bedömningsgrunder

Utgångspunkten vid befordran är att samma krav på såväl behörighet som lämplighet ska gälla som vid rekrytering (se 7.3).

### 15.3 Ansökan

För att högskolan ska kunna göra en kvalitetsmässigt god prövning krävs att den sökande inkommer med en allsidig och systematisk dokumentation av sina återopade meriter. Ansökan sker digitalt via högskolans rekryteringssystem och ska innehålla:

- Cv/meritförteckning
- fullständig publikationsförteckning där fem av de mest relevanta publikationerna återopas och bifogas.
- examensbevis för doktorsexamen
- redogörelse för vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet
- pedagogiska meriter som redovisas i enlighet med den mall som hämtas från, [www.du.se/pedagogiskameriter](http://www.du.se/pedagogiskameriter)
- intyg på genomgången behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning alternativt beslut på validering av annan pedagogisk utbildning eller reell kompetens

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 befordransärende

#### 15.4.1 Särskild information i beredningsunderlaget

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. Beredningsunderlaget ska redogöra för hur aktuell befordran kopplar till institutionens kompetensbehov och hur arbetsuppgifterna kommer att utvecklas efter befordran. Beredningsunderlaget ska också styrka såväl medarbetarens behörighet som lämplighet för den högre befattningen. Ämnesinriktningen för anställning som lektor ska normalt vara detsamma som anställningen som universitetsadjunkt.

#### **15.4.2 Sakkunniggranskning**

Prövningen sker utifrån samma bedömningsgrunder som vid anställning av universitetslektor, och sakkunnigbedömning ska ske av minst två sakkunniga på samma sätt som vid anställning av universitetslektor.

#### **15.4.3 Information om anställningen**

Vid befordran åberopas särskilda skäl (6 § AF) att inte informera om ledig anställning.

#### **15.4.4 Förslag till beslut**

Beslut om befordran till universitetslektor fattas efter 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 sin fortsatta kompetensutveckling. Rektors beslut om att inte pröva ansökan (15.4.1) samt avslag av ansökan om befordran till universitetslektor kan inte överklagas.

## 16. Anställning av forskare

En anställning som forskare ska användas i huvudsak för anställningar som finansieras med externa forskningsmedel och syftar till att tillgodose verksamhetens behov av vetenskaplig kompetens i tidsbegränsat forskningsprojekt. Anställningen ska användas restriktivt, när annan läraranställning inte är möjlig att tillämpa. Arbetsuppgifterna omfattar som huvudregel inte undervisning.

### 16.1 Anställningsform

Anställning som forskare ska i första hand ske genom tidsbegränsad anställning, med stöd av LAS 5:1 §, särskild visstidsanställning (SÄVA). Beroende på behovets längd och med gällande inkonverteringsregler kan dock tillsvidareanställningar som forskare förekomma.

### 16.2 Behörighet

Behörig att anställas som forskare är den som avlagt doktorsexamen eller bedöms ha motsvarande vetenskaplig kompetens.

### 16.3 Bedömningsgrunder

Bedömningsgrunder ska utformas med utgångspunkt i den aktuella tjänstens utformning. Förslag på bedömningsgrunder är:

#### 16.3.1 Vetenskaplig skicklighet

Mot bakgrund av arbetsuppgifternas karaktär kan t ex vetenskaplig skicklighet, utöver avlagd doktorsavhandling, vara av relevans (bedömningskriterier kan med fördel väljas ur listan under 7.3.1).

#### 16.3.2 Övriga bedömningsgrunder

I anställningsprofilen anges även vilka övriga bedömningsgrunder som ska tillämpas för den aktuella anställningen för att utvärdera att den sökande uppvisar de erfarenheter, färdigheter och personliga egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl. Vid anställning av forskare krävs samarbetsförmåga och ibland även ledarskapsförmåga. Andra kompetenser som ofta krävs är administrativ förmåga och initiativförmåga samt en hög grad av ansvarstagande.

### 16.4 Ansökan

För att högskolan ska kunna göra en kvalitetsmässigt god prövning krävs att den sökande inkommer med en allsidig och systematisk dokumentation av sina återopade meriter. Ansökan sker digitalt via högskolans rekryteringssystem och ska innehålla:

- Cv/meritförteckning
- relevanta intyg och betyg
- fullständig publikationsförteckning där fem av de mest relevanta publikationerna återopas och bifogas.
- skriftlig redogörelse för vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet

### 16.5 Beredning av anställningsärende

#### 16.5.1 Information om anställning

Anställningen annonseras om inte särskilda skäl (AF 6 §) föreligger.

#### 16.5.2 Övrig beredning av ärendet

Förslag till anställning som forskare ska föregås av ett strukturerat och seriöst rekryteringsarbete där intervju och referenstagning ska ingå. Även andra typer av urvalsmetoder kan vara aktuella.

### **16.5.3 Förslag till anställning**

Rekryterande chef ger förslag till anställning, efter hörande i IL. Förslaget ska utgå från en kvalitativ helhetsbedömning av underlag som inhämtats i ärendet.

## 17. Anställning av forskningsassistent

En anställning som forskningsassistent ska användas i huvudsak för anställningar som finansieras med externa forskningsmedel och syftar till att tillgodose verksamhetens behov av kompetens i tidsbegränsat forskningsprojekt. Arbetsuppgifterna innefattar huvudsakligen forskningsuppgifter som t ex datainsamling, administration och annat stöd i forskningsprojektet. Anställningen ska användas restriktivt, när annan läraranställning inte är möjlig att tillämpa.

### 17.1 Anställningsform

Anställning som forskningsassistent ska i första hand ske genom tidsbegränsad anställning, med stöd av LAS 5:1 §, särskild visstidsanställning (SÄVA). Beroende på behovets längd och med gällande inkonverteringsregler kan dock tillsvidareanställningar som forskningsassistent förekomma.

### 17.2 Behörighet

Behörig att anställas som forskningsassistent är den som avlagt magisterexamen eller bedöms ha motsvarande vetenskaplig kompetens.

### 17.3 Bedömningsgrunder

I anställningsprofilen anges vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas för den aktuella anställningen för att utvärdera att den sökande uppvisar de erfarenheter, färdigheter och personliga egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl. Vid anställning av forskningsassistent krävs samarbetsförmåga. Andra kompetenser som ofta krävs är administrativ förmåga och ansvarstagande.

### 17.4 Ansökan

För att högskolan ska kunna göra en kvalitetsmässigt god prövning krävs att den sökande inkommer med en allsidig och systematisk dokumentation av sina återopade meriter. Ansökan sker digitalt via högskolans rekryteringssystem och ska innehålla:

- Cv/meritförteckning
- relevanta intyg och betyg

### 17.5 Beredning av anställningsärende

#### 17.5.1 Information om anställning

Anställningen annonseras om inte särskilda skäl (AF 6 §) föreligger.

#### 17.5.2 Övrig beredning av ärendet

Förslag till anställning ska föregås av ett strukturerat och seriöst rekryteringsarbete där intervju och referenstagning ska ingå. Även andra typer av urvalsmetoder kan vara aktuella.

#### 17.5.3 Förslag till anställning

Rekryterande chef ger förslag till anställning, efter hörande i IL. Förslaget ska utgå från en kvalitativ helhetsbedömning av underlag som inhämtats i ärendet.



## 18. Anställning av amanuens

En anställning som amanuens får motsvara högst 50% av en heltid och arbetet ska omfatta undervisning, administration eller medverkan i forskning eller konstnärlig forskning (5 kap. 9 § HF).

### 18.1 Anställningsform

Amanuenser ska anställas tills vidare, dock längst ett år. Sådana anställningar får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden för en amanuens får omfatta totalt högst tre år (5 kap. 12 § HF).

### 18.2 Behörighet

Behörig att anställas som amanuens är den som är antagen till utbildning på grundnivå eller avancerad nivå (5 kap. 10 § HF).

### 18.3 Bedömningsgrunder

I anställningsprofilen anges vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas för den aktuella anställningen för att utvärdera att den sökande uppvisar de erfarenheter, färdigheter och personliga egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl. Vid anställning av amanuens krävs samarbetsförmåga. Andra kompetenser som ofta krävs är administrativ förmåga och ansvarstagande.

### 18.4 Ansökan

För att högskolan ska kunna göra en kvalitetsmässigt god prövning krävs att den sökande inkommer med en allsidig och systematisk dokumentation av sina återopade meriter. Ansökan sker digitalt via högskolans rekryteringssystem och ska innehålla:

- Cv/meritförteckning
- relevanta intyg och betyg
- kopia på aktuellt antagningsbesked

### 18.5 Bredning av anställning

#### 18.5.1 Information om anställning

Anställningen annonseras om inte särskilda skäl (AF 6 §) föreligger.

#### 18.5.2 Övrig beredning av ärendet

Förslag till anställning ska föregås av ett strukturerat och seriöst rekryteringsarbete där intervju och referenstagning ska ingå. Även andra typer av urvalsmetoder kan vara aktuella.

#### 18.5.3 Förslag till anställning

Rekryterande chef ger förslag till anställning, efter hörande i IL. Förslaget ska utgå från en kvalitativ helhetsbedömning av underlag som inhämtats i ärendet.

## 19. Anställning av doktorand

Den som är anställd som doktorand ska främst ägna sig åt sin egen utbildning. En anställd får dock i begränsad omfattning tilldelas institutionstjänstgöring. Sådant arbete får inte omfatta mer än 20% av full arbetstid (5 kap. 2 § HF) sett över tid.

### 19.1 Anställningsform

En anställning som doktorand avser som huvudregel anställning på heltid. Om en doktorand begär det, får anställningen deltid tillämpas, dock lägst 50 % av heltid. (5 kap. 3 a § HF)

En anställning som doktorand ska gälla tillsvidare, dock längst till en viss tidpunkt och aldrig för längre tid än ett år efter avlagd doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen. Den första anställningen får gälla högst ett år. Anställningen får förnyas med högst två år i taget, men förlängs vid högskolan som huvudregel med ett år i taget. En person får vara anställd som doktorand under sammanlagt högst åtta år. Den sammanlagda anställningstiden får dock inte vara längre än vad som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under fyra år. Vid studier som ska avslutas med licentiatexamen eller konstnärlig licentiatexamen får den sammanlagda anställningstiden inte vara längre än vad som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under två år. Från dessa tider ska avräkning göras för den studietid då doktoranden inte har varit anställd som doktorand. (5 kap. 7 § HF)

Den sammanlagda anställningstiden får dock vara längre, om det finns särskilda skäl. Sådana skäl kan vara ledighet på grund av sjukdom, ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret eller för förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller föräldraledighet. (5 kap. 7 § HF)

### 19.2 Behörighet

”Bara den som antas eller redan har antagits till en utbildning på forskarnivå vid en högskola får anställas som doktorand.” (HF 5 kap. 3 §)

Allmän och särskilt behörighet för antagning regleras i HF 7 kap. 35 § och går att finna i högskolans antagningsordning för utbildning på forskarnivå samt den allmänna studieplanen för respektive forskarutbildning.

### 19.3 Bedömningsgrunder

I anställningsprofilen anges vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas för den aktuella anställningen för att utvärdera att den sökande uppvisar de erfarenheter, färdigheter och personliga egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl. När en doktorand ska anställas ska avseende fästas vid förmågan att tillgodogöra sig utbildningen på forskarnivå (HF 5 kap. 5 §).

Enbart det förhållandet att en sökande bedöms kunna få tidigare utbildning eller yrkesverksamhet tillgodoräknad för utbildningen får dock inte vid urval ge den sökande företräde framför andra sökande. (7 kap. 41 § HF)

### 19.4 Ansökan

Utformning av ansökningshandlingar kan skilja sig mellan forskarutbildningarna och fastställs i respektive annons. Ansökan sker digitalt via högskolans rekryteringssystem.

## 19.5 Beredning av anställningsärende

### 19.5.1 Information om anställning

Anställningen annonseras om inte särskilda skäl föreligger (i enlighet med vad som definieras i HF 5 kap. 5 § och 7 kap. 37 §).

### 19.5.2 Övrig beredning av ärendet

Förslag till anställning ska föregås av ett strukturerat och seriöst rekryteringsarbete där intervju och referenstagning ska ingå. Även andra typer av urvalsmetoder kan vara aktuella.

### 19.5.3 Förslag till anställning

Studierektor ger förslag till anställning efter hörande i IL. Förslaget ska utgå från en kvalitativ helhetsbedömning av underlag som inhämtats i ärendet.