



MÄLARDALENS HÖGSKOLA
ESKILSTUNA VÄSTERÅS

Anställningsordning vid Mälardalens högskola

Reviderad 2020-11-23

Innehåll

Inledning	3
Mål och strategi vid rekrytering av lärare	3
Anställning av lärare	4
Riktlinjer för rekryteringskommittén	5
Inrättande av anställning	5
Kravprofil	5
Annonsering	5
Annonseringskanaler och annonseringstid	5
Professor, adjungerad professor, biträdande professor, gästprofessor, senior professor och kallelse av professor	6
Professor	6
Adjungerad professor	7
Biträdande professor	7
Gästprofessor	7
Senior professor	7
Kallelse av professor	8
Universitetslektor, adjungerad universitetslektor, biträdande universitetslektor	8
Universitetslektor	8
Adjungerad universitetslektor	9
Biträdande universitetslektor	9
Universitetsadjunkt och adjungerad universitetsadjunkt	9
Universitetsadjunkt	9
Adjungerad universitetsadjunkt	10
Rekryteringsprocessen	10
Ansökningshandlingar	10
Sakkunnigprövning vid läraranställningar	10
Förslag på sakkunnig	10
Kompetenskrav sakkunnig	10
Uppdrag för sakkunnig	10
Underlag	10
Uppdraget	10
Utlåtandets innehåll och disposition	11
Provföreläsning, intervju och referenstagning.....	11
Rutiner vid befordran	11
Befordran av biträdande professor.....	11
Befordran av universitetslektor	11
Befordran av biträdande universitetslektor.....	11
Befordran av universitetsadjunkt	12
Befordran av universitetsadjunkt på alternativa grunder	12
Anställningsbeslut	13
Överklagande	13
Avbryta ett anställningsförfarande	13
Övergångsbestämmelser gällande forskarassistenter	13

Beslutsdatum: 2020-11-23

Beslutande: Högskolestyrelsen

Ansvarig för tillämpning: HR-chef

Dokumentansvarig: Förvaltningschef

Dokumenttyp: Regler

Datum för ikraftträdande: 2021-01-01

Anställningsordning för lärare vid Mälardalens högskola

Inledning

Varje högskola och universitet ska reglera förfarandet vid anställning av lärare i en lokal anställningsordning enligt Högskoleförordningen (2 kap. 2 § 9 st.) Högskolestyrelsen fattar beslut om anställningsordningen. Rektor kan i enskilda fall medge undantag från anställningsordningen.

Anställningsordningen vid Mälardalens högskola reglerar lärarkategorier, behörighetskrav och bedömningsgrunder vid rekrytering. Den reglerar också befordran och sakkunnigförfarande. Anställningsordningen är ett verktyg för högskolan för att skapa en gemensam bild gällande anställningsformer och förutsättningar för Mälardalens högskola att attrahera, rekrytera och behålla lärare med rätt kompetens så att högskolan bedriver utbildning av hög kvalitet. Anställning av lärare utan doktorexamen ska ske restriktivt och alltid i samråd med HR-sektionen.

Tillsättandet av en statlig anställning ska utgå från sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Skicklighet ska sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för annat. Med skicklighet avses vetenskaplig, konstnärlig, pedagogisk och administrativ skicklighet och annan skicklighet som är av betydelse för anställningen. Utöver skicklighet och förtjänst ska även sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål finnas med i den slutliga bedömningen. Vid bedömningen kan vikt fästas vid personliga egenskaper.

Anställningsordningen ska främja jämställdhet och jämlikhet. Högskolan får inte diskriminera (missgynna/negativt särbehandla) personer på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Mål och strategi vid rekrytering av lärare

Högskolan har kompetensförsörjningsmål som i korthet innebär **att:**

- Andelen professorer, docenter och excellenta lärare ska öka inom högskolan.
- Forskningsanknytningen av grundutbildningen ska stärkas genom ökad forskningskompetens hos lärarna.
- Andelen disputerade lärare ska öka inom högskolans områden för examen på forskarnivå.
- Säkerställa att alla lärare ska ha genomgått högskolepedagogisk utbildning eller bedömts ha förvärvat motsvarande kunskaper snarast möjligt efter det att de fått tillsvidareanställning.

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

- Akademiernas kompetensförsörjningsplaner vara långsiktiga och varje akademi ska varje år formulera mål för rekrytering av lärare.
- En jämn representation av kvinnor och män delta i rekryteringsarbetet.
- Högskolan vid nyanställningar, där det inte råder en i huvudsak jämn fördelning, särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet.
- Högskolan beakta aspekter för att främja mångfald.

Anställning av lärare

Lärare kan anställas tillsvidare eller tidsbegränsat. En läraranställning får tidsbegränsas enligt lagen om anställningskydd (LAS). LAS är inte tillämplig om det är fråga om anställning som professor, inbegripet adjungerad professor, biträdande professor, gästprofessor, lärare inom konstnärlig verksamhet och biträdande universitetslektor som är reglerat i Högskoleförordningen (HF) och övriga adjungerade lärare som är reglerat i ett centralt avtal.

Tabellen nedan visar de lärarkategorier som finns vid högskolan. Inga andra kategorier av lärare får anställas.

Befattning	HF	Tillsvidare	Eventuell provanställning	Vikariat	Alva*	Centralt avtal*	RB*	RK*
Professor	Ja	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja	Ja
Gästprofessor	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja	Ja
Adjungerad professor	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja	Ja
Biträdande professor	Nej	Ja	Ja	Nej	Nej	Nej	Ja	Ja
Universitetslektor	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej	Nej	Ja*
Biträdande universitetslektor	Ja	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja*
Adjungerad universitetslektor	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja	Nej	Ja*
Universitetsadjunkt	Nej	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej	Nej	Nej
Adjungerad universitetsadjunkt	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja	Nej	Nej

ALVA* = Allmän visstidsanställning (5 § 1 st. LAS).

Centralt avtal* - begränsar tid och omfattning, kontakta HR-sektionen för mer information.

RB* = rektorsbeslut

RK* = rekryteringskommitté

* = undantag kan förekomma, kontakta HR-sektionen för mer information.

- **Professor** - ska anställas tillsvidare.
- **Biträdande professor** - ska anställas tillsvidare med eventuell provanställning.
- **Adjungerad professor** - ska anställas tillsvidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tolv år (HF).
- **Gästprofessor** - ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst fem år (HF).
- **Senior professor** - får anställas högst ett år i taget. En sådan anställning kan förlängas (LAS).
- **Universitetslektor** - får anställas tillsvidare samt tidsbegränsas enligt (LAS).
- **Adjungerad universitetslektor** - får anställas tillsvidare dock längst två år. En sådan anställning får förlängas två år i taget utan någon borte gräns (centralt avtal).
- **Biträdande universitetslektor** - får anställas tillsvidare. Dock längst under en fastställd tid på minst

fyra år och längst sex år. Denna tid ska vara fastställd av högskolan före anställningen. En sådan anställning kan förlängas, den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst sex till åtta år (HF).

- **Universitetsadjunkt** - får anställas tillsvidare samt tidsbegränsas enligt (LAS).
- **Adjungerad universitetsadjunkt** - får anställas tillsvidare, dock längst två år. En sådan anställning får förlängas två år i taget utan någon borte gräns (centralt avtal).
- **Lärare inom konstnärlig verksamhet** - får anställas tillsvidare. Den kan också tidsbegränsas tills vidare, dock längst fem år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år (HF).
- **Forskarassistent** - Den i HF tidigare reglerade meriteringsanställningen vid högskolan benämnd forskarassistent, ersattes från den 1 mars 2018 med en ny meriteringsanställning, biträdande lektor. Se övergångsregler på sida 11.

Riktlinjer för rekryteringskommittén

Rekryteringskommittén består av ordförande, HR-sektionen samt representanter från akademien utsedda av akademichef eller motsvarande. Rekryteringsprocessen vid högskolan ska genomföras på ett objektiva, strukturerat och rättssäkert sätt. Vid all rekrytering ska eventuella jävsförhållanden enligt Förvaltningslagen beaktas. Jäv får inte förekomma.

Studenter har rätt att delta i kommittén och utses i enlighet med högskolans rutiner för det organisatoriska studentinflytandet. En jämn representation av kvinnor och män ska delta i rekryteringsarbetet. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl.

Vid professorsrekryteringar inklusive biträdande professor, adjungerad professor och gästprofessor ingår ordförande, akademichef och HR-sektionen samt representanter från akademien i kommittén. Vid rekrytering av universitetslektor samt biträdande universitetslektor ingår ordföranden, avdelningschef och HR-sektionen samt representanter från akademien i kommittén.

Rekryteringskommittén har ett delat ordförandeskap. Fakultetsnämnden utser en kvinnlig och en manlig ordförande som under tre år leder rekryteringskommitténs arbete. Ordförandena ska vara vetenskapligt eller konstnärligt kompetenta lärare från olika vetenskapliga eller konstnärliga områden. Vid särskilda skäl, såsom jäv, sjukdom eller andra åtaganden, räcker det med att en ordförande deltar i rekryteringskommitténs arbete.

HR-sektionen bereder ordförandens förslag till beslut om anställning av professor (inbegripet adjungerad professor, biträdande professor och gästprofessor) och universitetslektor *tillsvidare* (inbegripet adjungerad lektor och biträdande lektor). Förslaget skrivs under av ordföranden i rekryteringskommittén samt representant från akademien.

Inrättande av anställning

Innan anställning av professor, adjungerad professor, biträdande professorer, gästprofessor och senior professor får ske föredrar HR-sektionen ärendet för rektor som beslutar om anställningsförfarande får inledas. HR-chef ansvarar för att information lämnas till arbetstagarorganisationerna inför rektors beslut i ärendet.

Vid övriga läraranställningar krävs inget rektorsbeslut.

Kravprofil

Vid anställning av lärare ska en kravprofil utarbetas. Kravprofilen ska fungera som grund för det fortsatta rekryteringsarbetet. Underlaget ska därför innehålla en beskrivning av akademins behov och den kompetens som önskas samt uppgifter om önskvärda annonseringskanaler, finansiering, villkor och tidsplanering för rekryteringen. I kravprofilen ska det anges vilket ämne/ämnesområde rekryteringen avser. Om ämnet inte finns

inrättat behöver fakultetsnämnden kontaktas för vidare information gällande inrättande av nytt ämne.

Kravprofilen ska utöver grundläggande behörighetskrav för anställningen även innehålla specifika behörighetskrav om så önskas för anställningen.

Bedömningsgrunderna ska ha sin utgångspunkt i de arbetsuppgifter som krävs för anställningen samt grundläggande behörighetskrav och eventuella ytterligare behörighetskrav. Någon av bedömningsgrunderna bör avse personliga egenskaper. Det ska i kravprofil och annons framgå hur de olika bedömningsgrunderna ska vägas mot varandra.

Vid anställning av biträdande universitetslektor ska det framgå i kravprofilen vilka bedömningsgrunder som är aktuella inför en befordran till universitetslektor.

Kravprofilen utarbetas av akademien i samarbete med HR-sektionen. Kravprofilen ska sedan ligga till grund för hur annonsen utformas. Rekryteringskommitténs ordförande ska granska annonsen innan den publiceras.

Annonsering

Annonsen ska utarbetas i samarbete mellan berörd akademi, ordförande i rekryteringskommittén och HR-sektionen och ska bygga på den kravprofil som utarbetades initialt.

Annonstexten ska vara lättläst och neutral med avseende på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Det ska även finnas med en beskrivning av arbetsplatsen och anställningsvillkor.

Annonseringskanaler och annonseringstid

Annonsen anslås alltid på högskolans anslagstavlor på campus Eskilstuna och Västerås, på högskolans externa webbplats (www.mdh.se) och på statligt fastställd webbplats.

Andra annonskanaler fastställs mellan berörd akademi och HR-sektionen inför varje annonseringstillfälle.

Ansökningstiden bör vara **minst** tre veckor efter införandet av annonsen. I undantagsfall kan kortare eller längre ansökningstid vara motiverat, och ska i förekommande fall godkännas av HR-sektionen.

Undantag från publicering av ledig anställning kan göras vid

- anställning av professor genom kallelse
- förnyad tidsbegränsad anställning av lärare inom konstnärlig verksamhet

Professor, adjungerad professor, biträdande professor, gästprofessor, senior professor och kallelse av professor

Professor

Professor anställs via rektorsbeslut.

Behörighetskrav vid anställning som professor inom annat än konstnärlig verksamhet:

"Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet." (4 kap. 3 § HF).

- Visad vetenskaplig skicklighet genom självständiga forskningsinsatser som i betydande grad överstiger vad som krävs för docentkompetens (se högskolans riktlinjer för bedömning av docentkompetens).
- Planering och ledning av forskning inom relevant ämnesområde för anställningen ska tillmätas betydelse.
- Vetenskaplig skicklighet kan därutöver ha visats genom förmåga att i forskningen uppnå resultat genom samverkan i gemensamma projekt till nytta för akademi och näringsliv/offentlig verksamhet/samhälle.
- Förmågan att informera om forskning inom relevant ämnesområde för anställningen.
- Den pedagogiska skickligheten ska ha visats genom undervisning på alla nivåer..
- Sökande bör ha genomgått 10 veckors relevant högskolepedagogisk utbildning.
- Prövning av pedagogisk skicklighet ska avse såväl planering, genomförande som utvärdering av undervisning.
- Därutöver ska den sökande uppvisa dokumenterad skicklighet i handledning och examination på grund-, avancerad- och forskarnivå.
- Väl dokumenterad skicklighet i handledning på forskarutbildningsnivå. I normalfallet ska den sökande ha varit huvudhandledare för minst en forskarstuderande fram till och med avlagd doktorsexamen.

Den vetenskapliga och den pedagogiska skickligheten ska vara dokumenterad på ett sådant sätt att det går att bedöma kvaliteten på det tidigare arbetet.

Ytterligare behörighetskrav kan fastställas i kravprofil och annons. Dessa krav ska vara sakligt motiverade utifrån innehåll i anställningen och behov hos verksamheten. Exempel på ämnesspecifika behörighetskrav kan vara att sökande ska ha uppvisat god ledarförmåga i utbildning och forskning, erfarenhet av samverkansprojekt. med mera.

Behörighetskrav vid anställning som professor inom konstnärlig verksamhet:

"Behörig att anställas som professor inom konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet." (4 kap. 3 § HF).

- Visad självständig konstnärlig forskning/konstnärligt utvecklingsarbete inom sitt konstnärliga fält både nationellt och internationellt inom det för anställningen relevant område.
- Visad pedagogisk skicklighet inom sitt konstnärliga fält både nationellt och internationellt inom det för anställningen relevant område.
- Visad planering och ledning av pedagogisk verksamhet och konstnärlig forskning/konstnärligt utvecklingsarbete ska tillmätas betydelse.
- Konstnärlig skicklighet kan därutöver ha visats genom förmåga att i den konstnärliga forskningen/det konstnärliga utvecklingsarbetet uppnå resultat genom samverkan i gemensamma konstnärliga projekt till nytta för akademi och näringsliv/offentlig verksamhet/samhälle.
- Visad förmåga att informera om konstnärlig forskning/konstnärligt utvecklingsarbete samt pedagogik inom det för anställningen relevanta området ska tillmätas betydelse.
- Visad pedagogisk skicklighet motsvarande meriterad lärare vid Mälardalens högskola.
- Prövning av pedagogisk skicklighet ska avse såväl planering, genomförande som utvärdering av undervisning.

Den konstnärliga och den pedagogiska skickligheten ska vara dokumenterad på ett sådant sätt att det går att bedöma kvaliteten på det tidigare arbetet.

Ytterligare behörighetskrav kan fastställas i kravprofil och annons. Dessa krav ska vara sakligt motiverade utifrån innehåll i anställningen och behov hos verksamheten.

Bedömningsgrunder för professor:

Följande bedömningsgrunder **ska** tillämpas vid rekrytering av professor:

- Graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning.
- Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten.

"Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en professor." (4 kap. 3 § HF).

Som allmän bedömningsgrund gäller såväl förmågan att samarbeta som den förmåga och lämplighet som i övrigt behövs för att fullgöra arbetsuppgifterna i förhållande till anställningens arbetsuppgifter och innehåll.

Ytterligare bedömningsgrunder kan fastställas i kravprofil och annons.

Adjungerad professor

Adjungerad professor anställs genom rektorsbeslut.

Syftet med anställning som adjungerad professor är att tillfälligt tillföra värdefull kompetens till högskolan eller stärka anknytningen till näringsliv eller omgivande samhälle. En adjungerad professor ska ha sin huvudsakliga anställning utanför högskoleväsendet, anställningen vid Mälardalens högskola omfattar i normalfallet cirka 20 procent.

För en adjungerad professor behöver inte ämnet definieras lika brett som för en professor.

En adjungerad professor ska bedriva verksamhet av **hög kvalitet** inom sitt ämnesområde.

När högskolan prövar kompetensen hos den tilltänkta adjungerade professorn går det, beroende på ämnesområde, att sätta fokus även vid annan skicklighet än den vetenskapliga och pedagogiska skickligheten. Sådan skicklighet kan vara konstnärlig, teknisk eller yrkesmässig skicklighet.

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

En skriftlig överenskommelse om villkoren för anställningen mellan Mälardalens högskola, huvudarbetsgivaren och personen själv ska i förekommande fall ingå i beslutsunderlaget.

Biträdande professor

Professor anställs via rektorsbeslut.

"Biträdande professor tillsätts genom rekrytering eller befordran. Anställningen kan ske på antingen vetenskaplig eller konstnärlig skicklighet."

Behörighetskrav vid anställning som biträdande professor inom annat än konstnärlig verksamhet:

- Visad vetenskaplig skicklighet och självständighet som överstiger docentkompetens (se högskolans riktlinjer för bedömning av docentkompetens).
- Våldokumenterad skicklighet i handledning på forskarutbildningsnivå. I normalfallet ska den sökande ha varit huvudhandledare för en forskarstuderande fram till och med avlagd doktorsexamen.
- Sökande ska ha genomgått 10 veckors högskolepedagogisk utbildning.
- Sökande har visad undervisningsförmåga på alla nivåer samt den pedagogiska skicklighet som krävs för den aktuella anställningen.

Den vetenskapliga och den pedagogiska skickligheten ska vara dokumenterad på ett sådant sätt att det går att bedöma kvaliteten på det tidigare arbetet.

Ytterligare ämnesspecifika behörighetskrav kan fastställas i kravprofil och annons. Dessa krav ska vara sakligt motiverade utifrån innehåll i anställningen och behov hos verksamheten. Exempel på ämnesspecifika behörighetskrav kan vara att sökande ska ha uppvisat god ledarskapsförmåga i utbildning och forskning, erfarenhet av

samverkansprojekt med mera.

Behörighetskrav vid anställning som biträdande professor inom konstnärlig verksamhet:

- Visad självständig konstnärlig forskning/konstnärligt utvecklingsarbete inom sitt konstnärliga fält både nationellt och internationellt inom det för anställningen relevant område.
- Visad planering och ledning av konstnärlig forskning/konstnärligt utvecklingsarbete ska tillmätas betydelse.
- Konstnärlig skicklighet kan därutöver ha visats genom förmåga att i den konstnärliga forskningen/det konstnärliga utvecklingsarbetet uppnå resultat genom samverkan i gemensamma konstnärliga projekt till nytta för akademi och näringsliv/offentlig verksamhet/samhälle.
- Den pedagogiska skickligheten ska ha visats genom undervisning vid högskola/universitet.

Den konstnärliga och den pedagogiska skickligheten ska vara dokumenterad på ett sådant sätt att det går att bedöma kvaliteten på det tidigare arbetet.

Ytterligare ämnesspecifika behörighetskrav kan fastställas i kravprofil och annons. Dessa krav ska vara sakligt motiverade utifrån innehåll i anställningen och behov hos verksamheten.

Bedömningsgrunder för biträdande professor:

Som allmän bedömningsgrund gäller såväl förmågan att samarbeta som den förmåga och lämplighet som i övrigt behövs för att fullgöra arbetsuppgifterna i förhållande till anställningens arbetsuppgifter och innehåll.

Ytterligare bedömningsgrunder kan fastställas i kravprofil och annons.

Gästprofessor

Gästprofessor anställs genom rektorsbeslut.

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

Senior professor

Senior professor anställs genom rektorsbeslut.

En professor som varit anställd och verksam vid Mälardalens högskola kan efter pension anställas som senior professor.

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

Kallelse av professor

Anställning efter kallelse av professor görs genom rektorsbeslut.

Enligt 4 kap. 3 § HF får en högskola få kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan. Om en högskola kallar en person till anställning, ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse för högskolan dokumenteras. Endast den som har behörighet för anställningen får bli anställd genom kallelse.

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

Vid anställning genom kallelse behöver inte någon sådan information som avses i 6 § första stycket anställningsförordningen (1994:373) lämnas. Bestämmelserna om sakkunnigbedömning ska tillämpas (4 kap. 7 § HF).

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

Universitetslektor, adjungerad universitetslektor samt biträdande universitetslektor

Universitetslektor

Universitetslektor anställs genom akademichefsbeslut.

Behörighetskrav vid anställning som universitetslektor inom annat än konstnärlig verksamhet:

”Behörig att anställas som lektor är inom annat än konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen” (4 kap. 4 § HF).

- Visad vetenskaplig skicklighet och självständighet som överstiger adjunktkompetens inom för anställningsprofilen relevant ämne.
- Vetenskaplig skicklighet kan därutöver ha visats genom förmåga att i forskningen uppnå resultat genom samverkan i gemensamma projekt till nytta för akademi och näringsliv/offentlig verksamhet/samhälle.
- Förmågan att informera om forskning inom relevant ämnesområde för anställningen.
- Visad undervisningsförmåga samt den pedagogiska skicklighet som krävs för den aktuella anställningen.
- Sökanden bör ha genomgått 10 veckors högskolepedagogisk utbildning.
- Dokumenterad skicklighet i handledning av uppsatser på såväl grund- som avancerad nivå.

Den vetenskapliga och pedagogiska skickligheten ska vara dokumenterad på ett sådant sätt att det går att bedöma kvaliteten på det tidigare arbetet.

Ytterligare behörighetskrav kan fastställas i kravprofilen och annons. Dessa krav ska vara sakligt motiverade utifrån innehåll i anställningen och behov hos verksamheten.

Behörighetskrav vid anställning som universitetslektor inom konstnärlig verksamhet:

”Behörig inom konstnärlig verksamhet, är den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt konstnärlig doktorsexamen, visat konstnärlig skicklighet eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen” (4 kap. 4 § 2 st. HF).

- Visad konstnärlig skicklighet och självständighet som överstiger adjunktkompetens inom det för anställningsprofilen relevant ämne.
- Konstnärlig skicklighet kan därutöver ha visats genom förmåga att inom sitt konstnärliga fält uppnå resultat genom samverkan i gemensamma projekt till nytta för akademi och näringsliv/offentlig verksamhet/samhälle.
- Förmågan att informera om konstnärligt utvecklingsarbete/konstnärlig forskning inom relevant ämnesområde för anställningen.
- Visad undervisningsförmåga samt den pedagogiska skicklighet som krävs för den aktuella anställningen.
- Sökanden bör ha genomgått 10 veckors högskolepedagogisk utbildning.
- Dokumenterad skicklighet i konstnärlig handledning/individuell undervisning på minst grundnivå.
- Den konstnärliga och pedagogiska skickligheten ska vara dokumenterad på ett sådant sätt att det går att bedöma kvaliteten på det tidigare arbetet.

Ytterligare behörighetskrav kan fastställas i kravprofilen och annons. Dessa krav ska vara sakligt motiverade utifrån innehåll i anställningen och behov hos verksamheten.

Bedömningsgrunder för universitetslektor inbegripet adjungerad universitetslektor

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

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

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

Ytterligare bedömningsgrunder kan fastställas i kravprofil och annons.

Adjungerad universitetslektor

Adjungerad universitetslektor anställs genom akademiechefsbeslut.

Syftet med anställningen som adjungerad universitetslektor är att tillfälligt tillföra värdefull kompetens till högskolan eller stärka anknytningen till näringsliv eller omgivande samhälle.

En adjungerad universitetslektor ska ha sin huvudsakliga anställning utanför högskoleväsendet, anställningen vid Mälardalens högskola omfattar i normalfallet cirka 20 procent.

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

Biträdande universitetslektor

Biträdande universitetslektor anställs genom akademiechefsbeslut.

”En biträdande universitetslektor får anställas tillsvidare, dock längst under en tid på minst fyra år och högst 6 år som bestämts av högskolan före anställningen. En anställning som biträdande universitetslektor får förnyas, dock högst sammanlagt två år om det på grund av den biträdande universitetslektorns sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen” (4 kap. 12 a § HF).

Syftet med anställningen som biträdande universitetslektor, som är en tidsbegränsad anställning, är att en lärare ska få möjlighet att meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som universitetslektor. Anställningstiden ska vara bestämd i samband med utlysningen. Anställningen som biträdande universitetslektor är en meriteringsanställning där innehavaren efter godkänd sakkunnigprövning, ska befordras till universitetslektor enligt de bedömningsgrunder som högskolan fastställt vid tillsättandet av anställningen.

Behörighetskrav vid anställning som biträdande universitetslektor inom annat än konstnärlig verksamhet:

- Avlagd doktorsexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma ifråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst fem år före ansökningstidens utgång.
- Även den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande kompetens tidigare kan komma ifråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra liknande omständigheter (4 kap. 4 a § HF).

Ytterligare behörighetskrav kan fastställas i kravprofilen och annons. Dessa krav ska vara sakligt motiverade utifrån innehåll i anställningen och behov hos verksamheten. Exempel på sådana behörighetskrav är förmåga att leda verksamhet och personal liksom förmåga att undervisa på ett visst språk.

Behörighetskrav vid anställning som biträdande universitetslektor inom konstnärlig verksamhet:

- Främst bör den komma ifråga som avlagd konstnärlig doktorsexamen eller har uppnått motsvarande konstnärlig skicklighet.

Ytterligare behörighetskrav kan fastställas i kravprofilen och annons. Dessa krav ska vara sakligt motiverade utifrån innehåll i anställningen och behov hos verksamheten.

Bedömningsgrunder biträdande universitetslektor:

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

Representanter för akademien, tillsammans med övriga medlemmar i rekryteringskommittén, utarbetar för anställningen som biträdande lektor lämpliga bedömningsgrunder, vilka införs i kravprofil och därefter i utlysning och annons.

Exempel på bedömningsgrunder kan vara:

- Högskolepedagogisk utbildning
- Visad pedagogisk skicklighet
- Dokumenterad förmåga att samverka med det omgivande samhället
- Förmåga att undervisa på ett visst språk

Universitetsadjunkt och adjungerad universitetsadjunkt.

Universitetsadjunkt

Anställs genom akademiechefsbeslut.

Behörighetskrav vid anställning som universitetsadjunkt:

- För anställning tillsvidare som adjunkt krävs magisterexamen i relevant ämne eller motsvarande kompetens inom relevant ämnesområde.
- Sökanden bör ha genomgått 10 veckors högskolepedagogisk utbildning.
- Prövning av pedagogisk skicklighet ska avse såväl planering, genomförande och utvärdering av undervisning och examination.

Den pedagogiska skickligheten ska vara väl dokumenterad och på ett sådant sätt att det går att bedöma kvaliteten på det tidigare arbetet.

Ytterligare behörighetskrav kan fastställas i kravprofil och annons. Dessa krav ska vara sakligt motiverade utifrån innehåll i anställningen och behov hos verksamheten.

Bedömningsgrunder universitetsadjunkt:

Som allmän bedömningsgrund gäller såväl förmågan att samarbeta som den förmåga och lämplighet som i övrigt

behövs för att fullgöra arbetsuppgifterna väl.

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

Ytterligare bedömningsgrunder kan fastställas i kravprofil och annons.

Adjungerad universitetsadjunkt

Anställs genom akademichefsbeslut.

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

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

Rekryteringsprocessen

Ansökningshandlingar

Mälardalens högskola använder sig av ett digitalt rekryteringsverktyg.

Kandidaterna ansvarar för att skicka in en komplett ansökan enligt anvisningarna i annons. Sökande får endast hänvisa till sådana skrifter som publicerats eller finns som manuskript senast vid ansökningstidens utgång.

Sakkunnigprövning vid läraranställningar

"Vid anställning av professor (inbegripet adjungerad professor och biträdande professor) ska sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövt för prövning av skickligheten. Om en bedömning hämtas in från två eller fler personer, ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl" (4 kap 6 § HF).

- Professor (inklusive adjungerad professor och gästprofessor): minst två sakkunniga.
- Biträdande professor: minst två sakkunniga.
- Universitetslektor (inklusive adjungerad universitetslektor): två sakkunniga.
- Biträdande universitetslektor: minst en sakkunnig
- Vid befordran till professor: minst två sakkunniga
- Vid befordran till biträdande professor: minst två sakkunniga
- Vid befordran till universitetslektor: minst två sakkunniga

Vid behov görs även sakkunniggranskning innan anställning av gästprofessorer.

I förekommande fall kan högskolan även begära in ytterligare utlåtanden. Exempel på ett sådant fall är om sakkunnigas utlåtanden skiljer sig åt när det gäller bedömning och rangordning av de sökande.

När en universitetslektor ska anställas på en tidsbegränsad anställning behöver högskolan inte genomföra en sakkunnigbedömning.

Förslag på sakkunnig

Akademien ansvarar för att kvinnor och män är jämställt representerade när de lämnar förslag på sakkunniga. Sakkunniga ska vara externa.

Akademien ansvarar för att säkerställa att de sakkunniga inte är jäviga samt att diskutera förslag på deadline för uppdraget. Uppgifterna lämnas av akademi till HR-sektionen.

Ordföranden i rekryteringskommittén fastställer sedan val av sakkunniga och överlämnar till HR-sektionen för vidare hantering.

Kompetenskrav sakkunnig

Sakkunniga ska normalt ha minst motsvarande docentkompetens i relevant ämne. Vid anställning av professor ska sakkunniga själva ha professorskompetens. Det går att göra undantag från kompetenskraven om det finns särskilda skäl.

Uppdrag för sakkunnig

HR-sektionen tydliggör uppdragets innebörd och kraven på utlåtandenas innehåll och tidplan för inkomna utlåtande mellan högskolan och sakkunnig.

Underlag

Sakkunniga ska ha tillgång till högskolans anställningsordning, annons, förteckning över sökande och kompletta ansökningshandlingar med refererade vetenskapliga och pedagogiska arbeten: de ska även ha tillgång till övriga bilagor såsom betyg och intyg, och i förekommande fall även ett missivbrev från rekryteringskommittén.

Uppdraget

Uppdraget för den sakkunnige är att utifrån sin ämnes- och specialkompetens göra en bedömning av de sökandes meriter när det gäller kvalitet och kvantitet. Det ingår även i uppdraget att skriva ett utlåtande som används som underlag vid rekryteringskommitténs fortsatta beredning. Utlåtandet ska behandla behörigheten hos de sökande samt de vetenskapliga eller konstnärliga och pedagogiska meriterna, om något annat inte är preciserat i det specifika uppdraget.

Ett uppdrag och utlåtande kan även gälla bedömning av konstnärlig skicklighet, samverkansskicklighet och/eller annan skicklighet som är av betydelse för den utlysta tjänsten.

I förekommande fall preciseras ett sådant uppdrag av

rekryteringskommittén, som också svarar på frågor från sakkunnig om inriktning och innehåll när det gäller uppdraget och utlåtandet.

Utlåtandets innehåll och disposition

Utlåtandet ska bestå av följande delar:

Beskrivning av sökande

Sakkunniga, enskilt eller gemensamt, gör en kortfattad beskrivning av varje sökande. Beskrivningen ska bestå av styrkor och svagheter i ansökan. Beskrivningen avslutas med en bedömning av om respektive sökande är behörig till tjänsten eller inte. Beskrivningen bör inte vara längre än fem till åtta rader för varje sökande.

Urval av sökande

Sakkunniga, enskilt eller gemensamt, gör ett urval av högst sex behöriga sökanden som de bedömer är de mest kvalificerade för tjänsten. Det ska finnas en tydlig beskrivning av grunderna för urvalet. Storleken på urvalet kan anpassas om det finns särskilda skäl. Det ska inte ske någon rangordning av sökanden för urvalet. Beskrivningen av urval bör inte vara längre än två sidor.

Bedömning av sökande

Enskilt gör de sakkunniga en skriftlig bedömning av de sökande som ingår i urvalet. Bedömningen bör inte vara längre än två sidor för varje sökande.

Jämförelse av sökande

Den sakkunnige ska enskilt jämföra och rangordna de sökande, om inget annat anges i uppdraget. Om uppdraget omfattar bedömning av en begränsad tättgrupp, utan individuell rangordning, ska rekryteringskommittén ange detta. Jämförelser och avväganden mellan de sökande ska beskrivas med tydliga hänvisningar till styrkor och svagheter. Det är möjligt för sakkunnig att bedöma sökanden som likställda, förutsatt att sakkunnig redovisar grunderna för detta. Jämförelsen bör inte vara längre än tre sidor.

Provföreläsning, intervju och referenstagning

Intervju och referenstagning av de sökande ska alltid genomföras. När utlåtande från sakkunnig har kommit in ska de sökande normalt även genomföra en provföreläsning. Syftet med att använda dessa urvalsmetoder är att belysa den kompetens som är svår att bedöma utifrån skriftliga ansökningshandlingar och utlåtanden från sakkunniga.

Provföreläsningen genomförs inom anställningens ämnesområde. Det specifika ämnet och nivån beslutar akademi/avdelningschef, eller av denne delegerad akademi- eller ämnesrepresentant, i samråd med ordföranden i rekryteringskommittén.

Akademien ansvarar för att bjuda in lämpliga studenter och medarbetare som närvarar vid föreläsningen. Vid anställningsintervjuer deltar normalt rekryteringskommittén. Det går att bjuda in även andra.

HR-sektionen ansvarar för all administration runt intervjuerna. Referenstagning utförs normalt av akademi/avdelningschef eller av denne delegerad akademi- eller ämnesrepresentant akademi- eller ämnesrepresentant. Bedömningar av sökande utifrån provföreläsning, intervju och referenstagning ska dokumenteras.

Rutiner vid befordran

Vid högskolan är befordran en möjlighet och inte en rättighet.

Den enskilde läraren ska skriftligt ansöka hos berörd akademichef om besked angående om det finns förutsättningar för befordran utifrån akademins rekryteringsplan. Först efter att HR-sektionen fått akademichefens skriftliga godkännande om befordran kan HR-sektionen hantera ansökan.

Högskolan ser befordran som delvis förändrade anställningsvillkor inom ramen för det ursprungliga anställningsavtalet. En befordran kan vara möjlig under förutsättning att den nya befattningen passar in i de mål och strategier som finns i akademins långsiktiga plan som fakultetsnämnden varje år granskar.

Befordran av biträdande professor

En tillsvidareanställd biträdande professor har möjlighet att ansöka om att få bli prövad för befordran till professor. Beslut om den sökande ska prövas eller inte fattas av rektor efter att ett yttrande från akademien har kommit in. Vid beslutet ska högskolan ta hänsyn till de behov som finns hos verksamheten. Om den sökande inte blir beviljad att ansöka om befordran ska sökanden få ett skriftligt beslut där skälen till avslag framgår. Om den sökande blir beviljad att ansöka om befordran till professor ska ansökan beredas med samma kvalitetskriterier som vid anställning av professor.

Befordran av universitetslektor

En tillsvidareanställd universitetslektor har möjlighet att ansöka om att få bli prövad för befordran till biträdande professor eller professor. Beslut om den sökande ska prövas eller inte fattas av rektor efter att ett yttrande från akademien har kommit in. Vid beslutet ska högskolan ta hänsyn till de behov som finns hos verksamheten. Om den sökande inte blir beviljad att ansöka om befordran ska sökanden få ett skriftligt beslut där skälen till avslag framgår. Om den sökande blir beviljad att ansöka om befordran till biträdande professor eller professor ska ansökan beredas med samma kvalitetskriterier som vid anställning av dessa.

Beslut om befordran fattas av rektor.

Befordran av biträdande universitetslektor

En biträdande universitetslektor har, innan anställningstiden passerat, rätt att bli prövad för befordran till universitetslektor när han/hon har uppnått sådan behörighet.

Det ska tydligt framgå vilka kriterier som ska vara upp-

fyllda för befordran till universitetslektor vid anställningens ingång som biträdande universitetslektor. Ansökan om befordran ska ha kommit in senast 6 månader innan anställningstidens utgång.

Ansökan om befordran ska utöver angivna kriterier vid anställningens ingång beredas med samma behörighetskriterier och bedömningsgrunder som vid anställning av universitetslektor. Vid befordran till universitetslektor ska sakkunnigprövning ske av minst en sakkunnig som utses av akademien och godkänns av rekryteringskommittén.

När befordran är beviljad övergår anställningen i en tillsvidareanställning som universitetslektor.

Beslut om befordran fattas av akademichef.

Befordran av universitetsadjunkt

En tillsvidareanställd universitetsadjunkt har möjlighet att bli befordrad till universitetslektor. Vid beslutet ska högskolan ta hänsyn till de behov som finns i verksamheten. Om akademichef finner att universitetsadjunkt inte uppfyller kraven på befordran till universitetslektor avslås ansökan genom ett särskilt beslut av akademichef. Avslaget på ansökan ska motiveras.

Ansökan om befordran ska beredas med samma behörighetskriterier och bedömningsgrunder som vid anställning av universitetslektor. Vid befordran till universitetslektor ska sakkunnigprövning ske av minst en sakkunnig som utses av akademien och godkänns av rekryteringskommittén.

En ansökan om befordran från tillsvidareanställd universitetsadjunkt till universitetslektor grundas på doktorsexamen.

Beslut om befordran fattas av akademichef.

Befordran av universitetsadjunkt på alternativa grunder

En tillsvidareanställd universitetsadjunkt kan bli befordrad till universitetslektor på alternativa grunder. Vid beslutet ska högskolan ta hänsyn till de behov som finns i verksamheten. Om akademichef finner att universitetsadjunkt inte uppfyller kraven på befordran till universitetslektor avslås ansökan genom ett särskilt beslut av akademichef. Avslaget på ansökan ska motiveras.

För befordran på alternativa grunder ska något av följande kvalifikationskrav uppfyllas. Notera att det inte går att väga samman kvalifikationskraven.

- Framstående pedagogisk skicklighet.
- Väl dokumenterad förmåga att leda verksamhet och personal.
- Väl vitsordad samverkan med det omgivande samhället, till exempel inom nationell eller internationella samverkansprojekt eller inom information eller forskning och utvecklingsarbete.

Det bör finnas en överensstämmelse mellan den pedagogiska karriärstegens kriterier och de kriterier som ska gälla för befordran enligt grunderna ”verksamhet” och

”samverkan”.

Som universitetsadjunkt kan man bli befordrad till universitetslektor på pedagogiska meriter genom att dels ha magisterexamen, dels ha uppnått kompetensnivån ”excellent lärare” på den pedagogiska karriärstegen vid Mälardalens högskola. Kraven och kriterierna för befordran enligt grunderna ”verksamhet” och ”samverkan” ska ligga på samma nivå.

Beslut om befordran fattas av akademichef.

Anställningsbeslut

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

Akademieförbunden kontaktar den sökande som ska erbjudas anställning som professor (inbegripet adjungerad professor, biträdande professor och gästprofessor) för att komma överens om tillträdesdag, lön och andra villkor. Representant från akademien kontaktar övriga intervjuande sökanden. Fackförbunden informeras om villkoren.

Beslut om anställning av universitetslektor, biträdande universitetslektor, adjungerad universitetslektor, universitetsadjunkt och adjungerad universitetsadjunkt fattas av akademieförbunden och beslutet kan inte delegeras. Avdelningschef kontaktar den sökande som ska erbjudas anställning av ovan lärarkategorier för att komma överens om tillträdesdag, lön och andra villkor. Representant från akademien kontaktar övriga intervjuande sökanden. Fackförbunden informeras om villkoren.

Överklagande

HR-sektionen ansvarar för att beslut om vem som har anställts, inklusive information om hur man överklagar beslutet, snarast meddelas genom anslag på högskolans anslagstavlor. Övriga sökande informeras samtidigt om beslutet samt tidpunkt och plats för anslaget.

"Ett anställningsbeslut får överklagas i enlighet med 12 kap. § 1 och 2 HF av den som beslutet angår, om det har gått honom eller henne emot. Beslut om att avslå en ansökan om befordran kan inte överklagas, med undantag av avslag gällande befordran till lekorenligt 4 kap. 12 c HF."

Med varje anställningsbeslut som kan överklagas ska en hänvisning bifogas som närmare beskriver hur ett överklagande går till.

Avbryta ett anställningsförfarande

Beslut om att avbryta ett anställningsförfarande fattas av samma instans som normalt skulle ha fattat beslut om anställning.

Ett sådant beslut får inte överklagas. Ett godtagbart skäl för att avbryta ett anställningsförfarande kan vara att de sökande inte anses ha önskvärd kompetens eller kravprofil utifrån behovet hos akademien, även om de är formellt behöriga.

Brist på medel och organisationsförändringar som inte kunnat förutses vid inledningen av anställningsförfarandet kan också vara godtagbara skäl.

HR-sektionen ansvarar för att fysiskt skicka tillbaka ansökningshandlingar, tillsammans med kopia av beslutet, till dem som sökt anställningen.

Övergångsbestämmelser gällande forskarassistenter

Den i HF tidigare reglerade meriteringsanställningen vid högskolan kallad forskarassistent, ersattes den 1 mars 2018 med en ny meriteringsanställning, biträdande universitetslektor.

De nya bestämmelserna ska tillämpas i sådana förfaranden som påbörjas efter den 1 mars 2018. Om de tidigare bestämmelserna tillämpas för ett anställningsförfarande som påbörjas före den 1 mars 2018 ska de äldre bestämmelserna i 4 kap 12 a och 12 b § tillämpas för anställningen. Det senare gäller även vid förlängning av forskarassistent.



MÄLARDALENS HÖGSKOLA
ESKILSTUNA VÄSTERÅS

Box 883, 721 23 Västerås **Tfn:** 021-10 13 00
Box 325, 631 05 Eskilstuna **Tfn:** 016-15 36 00
E-post: info@mdh.se **Webb:** www.mdh.se