POLITIHØGSKOLEN

ÅPEN

Politihøgskolen

Retningslinjer for

Ansettelse, opprykk og overgang i undervisnings- og forskningsstillinger ved Politihøgskolen

L

Dokumenteier:		Versjon:
Rektor		1.0
Dokumentforvalter:	**Arkivreferanse:**	**Godkjent dato:**
HR	25/01100	20.06.2025

Dokumentnavn		Versjon	Klassifisering
Retningslinjer for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger ved Politihøgskolen		1.0	Åpen
Dokumenteier	**Dokumentforvalter**	**Godkjent dato**	**Arkivreferanse**
Rektor	HR	20.06.2025	25/01100

Innhold

1. Generelt 4

1.1. Virkeområde 4

1.2. Fast og midlertidig ansettelse 4

1.3. Krav om offentlig utlysning 4

1.4. Unntak fra kravet om offentlig utlysning 5

1.4.1. Særlig om kallelse til ekstraerverv på åremål 5

1.4.2. Særlig om ansettelse av tidsavgrensede eksternfinansierte stillinger uten kunngjøring 5

1.5. Habilitet i ansettelsesprosessen 6

1.6. Offentlighet og innsyn 6

2. Utlysning 7

2.1. Generelt 7

2.2. Mangfold 7

2.3. Vilkår for fornyet kunngjøring 7

2.4. Utlysningsteksten 8

2.5. Søknadsfrist 8

3. Kompetansekrav 8

3.1. Kompetanseprofil 8

3.2. Kvalifikasjonskrav 9

3.2.1. Vitenskapelig assistent 9

3.2.2. Stipendiat 10

3.2.3. Høgskolelærer 10

3.2.4. Høgskolelektor 10

3.2.5. Førstelektor 11

3.2.6. Dosent 11

3.2.7. Postdoktor 12

3.2.8. Førsteamanuensis 12

3.2.9. Professor 13

3.3. Adgang til å søke opprykk 14

3.4. Adgang til å søke overgang 14

3.5. Vekting av kvalifikasjoner 15

4. Sakkyndig komité 15

4.1. Oppnevning av sakkyndig komité 15

Dokumentnavn		Versjon	Klassifisering
Retningslinjer for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger ved Politihøgskolen		1.0	Åpen
Dokumenteier	**Dokumentforvalter**	**Godkjent dato**	**Arkivreferanse**
Rektor	HR	20.06.2025	25/01100

4.2. Komiteens oppgaver 16
4.3. Merknader fra søkere 17
5. Innstilling 17
5.1. Intervju 18
5.1.1. Vurdering av personlige egenskaper 18
5.2. Referanseintervju 18
5.3. Prøveundervisning 19
5.4. Rangering 19
6. Ansettelse 19
7. Klage og omgjøring 20
Se også 20
8. Dokumentrevisjon 20

Ikrafttredelse

Dette dokumentet erstatter *Retningslinjer for søkere og medlemmer av bedømmelseskomiteer om dokumentasjon, vurdering og vektlegging av kvalifikasjoner ved professoropprykk ved Politihøgskolen* 23/01694, datert 29.08.2023.

Retningslinjene trer i kraft 1. august 2025.

Dokumentnavn		Versjon	Klassifisering
Retningslinjer for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger ved Politihøgskolen		1.0	Åpen
Dokumenteier	**Dokumentforvalter**	**Godkjent dato**	**Arkivreferanse**
Rektor	HR	20.06.2025	25/01100

1. Generelt

1.1. Virkeområde

Retningslinjene gjelder ansettelse, opprykk og overgang i undervisnings- og forskningsstillinger ved Politihøgskolen, definert i Forskrift til universitets- og høyskoleloven (UH-forskriften) som høyskolelærer (§ 3-2), høyskolelektor (§ 3-3), førstelektor (§ 3-4), dosent (§ 3-5), førsteamanuensis (§ 3-6) og professor (§ 3-7). Retningslinjene gjelder også ansettelse som postdoktor (§ 3-18), stipendiat (§3-19), spesialistkandidat (§ 3-20) og vitenskapelig assistent (§ 3-21), samt ansettelser av personer i ekstraerverv (såkalte toerstillinger) på åremål.

Retningslinjene gir utfyllende bestemmelser til Personalreglement for Politidirektoratet med underliggende enheter (politiets personalreglement), og er utformet innenfor rammene av UH-forskriften.

1.2. Fast og midlertidig ansettelse

Hovedregelen i staten er fast ansettelse. Ansettelse i midlertidig stilling forutsetter hjemmel for midlertidighet.

Det kan blant annet ansettes midlertidig

- når arbeidet er av midlertidig karakter, jf. statsansatteloven § 9 (1) bokstav a
- når arbeidstaker er vikar for en annen, jf. statsansatteloven § 9 (1) bokstav b
- når det har oppstått et uforutsett behov for inntil seks måneder, jf. statsansatteloven § 9 (1) bokstav e
- i stillinger på innstegsvilkår, jf. Universitets- og høyskoleloven (UH-loven) § 7-6 første ledd bokstav e
- i stilling som postdoktor, jf. UH-loven § 7-6 første ledd bokstav f
- i stilling som stipendiat, jf. UH-loven § 7-6 første ledd bokstav g
- i stilling som vitenskapelig assistent, jf. UH-loven § 7-6 første ledd bokstav i
- ved ansettelse i ekstraerverv («toerstilling») på åremål, jf. universitets- og høyskoleloven (UH-loven) § 7-7

Hvis ingen søkere tilfredsstiller kvalifikasjonskravene i den utlyste stillingen, og det på grunn av undervisningssituasjonen er helt nødvendig å ansette noen, kan det ansettes midlertidig i inntil ett år i en lavere stilling, jf. universitets- og høyskoleloven § 7-3

1.3. Krav om offentlig utlysning

Ledige stillinger skal normalt utlyses offentlig (via NAV) og publiseres i oversikten over ledige stillinger på Politihøgskolens nettsider. Dette ivaretar henholdsvis statsansattelovens krav om offentlig utlysning og arbeidsmiljølovens krav om informasjon til ansatte om ledige stillinger. Det skal alltid vurderes om det er hensiktsmessig å også publisere en engelsk versjon av stillingsutlysningen for å nå ut til kompetente søkere som ikke behersker norsk.

Se Politihøgskolens maler for stillingsutlysninger og -betenkninger, der det blant annet framgår hvilke faste standardformuleringer som skal være med.

1.4. Unntak fra kravet om offentlig utlysning

Før ansettelse uten utlysning må arbeidsoppgaver, kompetansekrav og ansvarsområder være definert ut fra enhetens forsknings- og undervisningsbehov.

Offentlig utlysning kan unnlates:

- ved ansettelse inntil seks måneder, jf. statsansatteloven § 7 første ledd (såkalt administrativ ansettelse)
- ved ansettelse inntil ett år, forutsatt at vilkårene i politiets personalreglement § 2 nr. 3 er oppfylt, jf. statsansatteloven § 7 andre ledd (såkalt administrativ ansettelse)
- for eksternt finansierte stillinger, når særlige grunner taler for ansettelse uten konkurranse, jf. forskrift til statsansatteloven § 3 tredje ledd.
- ved kallelse av styret selv når særlige grunner taler for dette, jf. UH-loven § 7-8. Kallelse etter UH-loven § 7-8 kan ikke foretas hvis mer enn ett medlem av styret motsetter seg dette.

Ved beslutning om å unnlate offentlig utlysning ved kallelser bør det, hvis mulig, sannsynliggjøres at det ikke finnes noen med samme eller sterkere kompetanse som kan være aktuelle for stillingen.

1.4.1. Særlig om kallelse til ekstraerverv på åremål

Ved ansettelse i ekstraerverv på åremål i inntil 20 prosent av en undervisnings- og forskningsstilling (jf. UH-loven § 7-7), kombinerer personer med ønsket spisskompetanse hovedstilling ved annen institusjon med ekstraerverv ved PHS (såkalte toer-stillinger).

Ansettelse uten utlysning kan gjøres etter nærmere faglig begrunnelse og redegjørelse for udekket faglig undervisnings- og forskningsbehov. Det kreves ikke vurdering fra sakkyndig komité, jf. UH-forskriften § 3-11 siste ledd.

Det må dokumenteres at den som foreslås ansatt har åpenbar kompetanse på ønsket kvalifikasjonsnivå, og sannsynliggjøre at en gjennom ansettelsen får etablert kontakt til et viktig fagmiljø ved annet universitet eller høgskole, forskningsinstitusjon eller annen samarbeidspartner innen samfunns- og næringslivet.

1.4.2. Særlig om ansettelse av tidsavgrensede eksternfinansierte stillinger uten kunngjøring

Når man har vært nøkkelperson for å få tildelt et eksternfinansiert senter (som for eksempel SFF, SFI, SFU eller tilsvarende) til sitt område, vil kravene for ansettelse som leder av eller forsker i senteret uten kunngjøring normalt være oppfylt. Hjemmel for ansettelse uten kunngjøring kan være enten kallelse etter UH-loven § 7-8, eller forskrift til statsansatteloven § 3 (3) hvis stillingen er eksternfinansiert. Relevante avsnitt av

søknaden i forbindelse med godkjenningen av senteret legges ved saken. Det samme gjelder forlengelse uten utlysning hvis oppgavene fortsetter uendret ut over første periode.

Unntak fra utlysning gjelder også når ansatte i midlertidige stillinger selv har søkt om og fått tilslag på eksterne forskningsmidler, jf. forskrift til statsansatteloven § 3 (3).

1.5. Habilitet i ansettelsesprosessen

Bestemmelsene om habilitet i forvaltningsloven § 6 gjelder for alle ledd i ansettelsesprosessen.

Det skal klargjøres at ingen i ansettelsesprosessen har nær personlig tilknytning til, eller et nært faglig samarbeid med, noen av søkerne, eller har særlig fordel eller ulempe av å vurdere noen av dem, jf. forvaltningsloven § 6. Ethvert kjennskap til en søker medfører imidlertid ikke inhabilitet. Ved oppnevning av sakkyndige komiteer skal man være oppmerksom på veilederforhold, nært faglig samarbeid og medforfatterskap. Omfanget av samarbeid og hvor nært det er i tid er relevante momenter i habilitetsvurderingen. Medlemmene av komiteen skal opplyse om slike forhold i god tid (Jf. forvaltningsloven § 8 tredje ledd).

Både de som oppnevner sakkyndige og de som oppnevnes, har ansvar for å si fra om det er særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til de sakkyndiges upartiskhet. Om avgjørelsen av habilitetsspørsmålet gjelder forvaltningsloven § 8 andre ledd. Hvis komiteen har diskutert habilitet, bør den redegjøre kort for diskusjonstema og konklusjon. Ved tvil eller ved inhabilitet kontaktes ansvarlig leder ved PHS.

Se også *Retningslinjer om habilitet for sakkyndig utvalg ved Politihøgskolen.*

Hvis en leder er inhabil, kan avgjørelse i saken ikke treffes av en direkte underordnet. En direkte underordnet kan forberede saken, men saken løftes til en annen leder på samme nivå eller overordnet nivå for avgjørelse.

Ansettelsesrådet (regulert i Politiets personalreglement § 6 nr. 9 og §§ 7–8) blir ikke inhabilt til å behandle saken selv om et eller flere av medlemmene er inhabile og må fratre behandling av saken. I ansettelsesrådet treffes avgjørelsen om et medlems habilitet av rådet selv, uten at vedkommende medlem deltar. Vara bør innkalles til å møte hvis det kan gjøres uten vesentlig tidsspille eller kostnad. Se også DFØs fagsider om habilitet ved ansettelser.

1.6. Offentlighet og innsyn

Søkere regnes som part i saken og har rett til innsyn etter forvaltningslovforskriften kapittel 5.

Innsyn for allmennheten reguleres av offentleglova. PHS praktiserer meroffentlighet ved innsynsbegjæring i følgende dokumenter:

- utvidet søkerliste etter forvaltningslovforskriften § 15, for søkere som ikke er innvilget unntak fra offentlig søkerliste etter offentleglova § 25.
- fakta og vurderinger av faglig og pedagogisk-faglig karakter i rapport fra eventuell prøveundervisning
- vurderinger fra sakkyndig komité. Dette innebærer at det gis innsyn i den sakkyndige vurderingen for andre enn parter i saken etter forespørsel. Dette skjer etter at merknadsfristen er ute.

Leders innstilling til ansettelsesrådet er unntatt offentlighet i henhold til offentleglova § 25. Bestemmelsene om unntak fra offentlighet for innstilling er ikke til hinder for å praktisere meroffentlighet etter nærmere vurdering. Vurderinger av personlig egnethet for stillingen må imidlertid unntas fra offentlighet.

2. Utlysning

2.1. Generelt

Utlysninger skjer på grunnlag av fagstrategiske og budsjettmessige prioriteringer.

I utlysningen skal det presiseres fagområde/disiplin og ansvarsområde, arbeidsplikter, kvalifikasjonskrav og andre forhold som det vil bli lagt vekt på ved ansettelsen.

2.2. Mangfold

PHS ønsker et bredt og mangfoldig søkergrunnlag til stillinger som lyses ut, og utlysningstekster skal utformes på en måte som understøtter Politihøgskolens mangfoldsplan.[1]

2.3. Vilkår for fornyet kunngjøring

Hvis innstillings- eller ansettelsesorganet ønsker å fravike kvalifikasjonskravene i utlysningen på et vesentlig punkt, eller det foreligger feil som kan antas å ha betydning for søkergrunnlaget, skal stillingen utlyses på nytt.

Stillingen kan lyses ut på nytt hvis det har gått uforholdsmessig lang tid siden utlysningen ble foretatt, hvis forholdene har endret seg vesentlig, eller hvis det ikke har meldt seg nok kvalifiserte søkere og det må forventes at en ny utlysning kan endre dette forholdet.

[1] *Overordnet handlingsplan for Mangfoldsarbeidet ved Politihøgskolen 2024-2027*

2.4. Utlysningsteksten

Utlysningstekster og stillingsbetenkninger lages med utgangspunkt i PHS' maler og skal inneholde informasjon om:

- stillingens fagområde og arbeidsplikter
- hvilken enhet ved PHS stillingen er tilknyttet
- geografisk arbeidssted
- lønn
- hvilke kvalifikasjoner som er nødvendige (se 3.2)
- hvilken kompetanseprofil som er ønskelig (se 3.1)
- eventuell bruk av intervju og prøveundervisning
- relevante retningslinjer og veiledninger
- kontaktinformasjon
- informasjon om hva søknaden skal inneholde: For eksempel fullstendig søknad, med søknadstekst, CV, fullstendig publikasjonsliste, dokumentasjon av utdanningsfaglig kompetanse (pedagogisk mappe), vitnemål, attester og vitenskapelige/faglige arbeider. Maksimum antall vitenskapelige/faglige arbeider som skal vedlegges fastsettes i henhold til kvalifikasjonskrav for aktuell stilling (se 3.2), og oppgis i kunngjøringen.

En stillingsbetenkning skal gi mer detaljerte og utdypende beskrivelser av oppgaver, ansvar, kvalifikasjonskrav og ønsket kompetanse som tilligger stillingen som skal utlyses, til hjelp for sakkyndig komité, innstillende leder og andre som er involvert i ansettelsesprosessen. Det kan ikke stilles absolutte krav i en stillingsbetenkning dersom de ikke også stilles i utlysningsteksten.

2.5. Søknadsfrist

Søknadsfristen er normalt fire til seks uker. Fristen fastsettes av instituttet. Hvis fristen forlenges, skal det gjelde for alle søkere. Vitenskapelige/faglige arbeider sendt inn etter søknadsfristens utløp vil ikke bli vurdert.

3. Kompetansekrav

3.1. Kompetanseprofil

Politihøgskolen benytter en kompetanseprofil som sorterer ulike typer kompetanse som er nødvendig, ønskelig og relevant for undervisnings- og forskningsstillinger inn i fem overordnede områder:

1. Vitenskapelige og faglige kvalifikasjoner
   a) *Vitenskapelige arbeider og bidrag i ulike deler av forskningsprosessen (særlig relevant for førsteamanuensis- og professorstillinger, se 3.2.7 og 3.2.8)*
   b) *Faglige arbeider og bidrag i ulike deler av faglig utviklingsarbeid (særlig relevant for førstelektor- og dosentstillinger, se 3.2.5 og 3.2.6)*

2. Utdanningsfaglige kvalifikasjoner
   Utdanningsfaglige kvalifikasjoner forankret i kravene til universitets- og høgskolepedagogisk basiskompetanse og prinsippet Scholarship of Teaching and Learning (SoTL).[2]

3. Kunnskap i bruk
   Formidling, innovasjon og samspill med samfunnet

4. Kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon
   Forsknings- og utdanningsledelse, relevant erfaring/utdanning for ledelse/administrasjon, redaksjonelt arbeid, deltakelse i råd, styre, verv mv.

5. Personlige egenskaper
   Personlig egenskaper relevante for stillingen

Se Politihøgskolens kompetansevurderingsmatrise[3] for eksempler på hvordan kompetanseområdene kan beskrives, dokumenteres og vurderes. Matrisen er utformet med utgangspunkt i NOR-CAM[4] og Frascati-manualen[5], og eksemplifiserer resultater/kompetanse, dokumentasjon og refleksjon for alle områder i kompetanseprofilen. Resultater/kompetanse, dokumentasjon og refleksjon bør vise hva man har gjort og oppnådd på de ulike områdene, samt kvalitet, utvikling og bredde i virksomhet og resultater.

Annen relevant kompetanse, eksempelvis faglig spesialistkompetanse, tas i betraktning der utlysningsteksten gir grunnlag for dette.

3.2. Kvalifikasjonskrav

I det følgende redegjøres for minimumskrav fastsatt i UH-forskriften kap. 3 for ansettelse eller opprykk til ulike typer undervisnings- og forskningsstillinger, samt krav som er satt av Politihøgskolen i henhold til UH-forskriften § 3-10. Se Politihøgskolens veiledere for søkere og sakkyndige om dokumentering og vurdering av kvalifikasjoner ved ansettelse, opprykk og overgang i undervisnings- og forskningsstillinger for utfyllende informasjon om hvordan kvalifikasjonskravene skal fortolkes. Se integreringsforskriften § 26 for beskrivelse av de ulike språkferdighetsnivåene.

3.2.1. Vitenskapelig assistent

For ansettelse i stilling som vitenskapelig assistent kreves minst ett års fullført lavere grads studier eller tilsvarende. Personer som har vært ansatt som stipendiat eller har

---

[2] Formålet med SoTL-prinsippet er at søker skal dokumentere sitt systematiske og målrettede arbeid med utdanningskvalitet basert på fire kriterier: 1) Fokus på studentenes læring, 2) En klar utvikling over tid, 3) En forskende tilnærming, og 4) Kollegial holdning og praksis.

[3] Kompetansematrisen kan du finne i *Politihøgskolens veileder for medlemmer av sakkyndig komité* og i *Veileder for deg som søker ansettelse eller opprykk til undervisnings- og forskningsstillinger ved Politihøgskolen*

[4] NOR-CAM er Universitets- og høgskolerådets Veileder for vurdering i akademiske karriereløp

[5] Frascati-manualen er OECDs retningslinjer for innhenting og rapportering av data om forskning og eksperimentell utvikling

oppnådd doktorgrad kan ikke ansettes som vitenskapelig assistent (jf. UH-forskriften § 3-21).

3.2.2. Stipendiat

For ansettelse i stilling som stipendiat kreves opptak i et doktorgradsprogram innen rimelig tid etter ansettelsestidspunkt. Dersom søkeren ikke kan dokumentere ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på nivå A2 ved ansettelse, skal PHS tilby norskopplæring tilsvarende minst 15 studiepoeng som kan gjennomføres innen utløpet av åremålsperioden (jf. UH-forskriften § 3-19).

3.2.3. Høgskolelærer

For ansettelse i stilling som høgskolelærer (eller tilsvarende politistilling) kreves lavere grads eksamen eller tilsvarende innen relevant fagområde, formell utdanningsfaglig kompetanse på universitets- og høyskolenivå, ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på nivå B2 og relevant yrkes- eller undervisningserfaring (jf. UH-forskriften § 3-2).

Politihøgskolen skal fastsette nærmere krav til utdanningsfaglig kompetanse ut over forskriftens minimumskrav til formell opplæring, kvalitetsutvikling i egen undervisning, veiledning, og vesentlige bidrag til utvikling av utdanningskvalitet (jf. UH-forskriften § 3-8). Når det gjelder formell opplæring krever Politihøgskolen dokumentasjon på bestått opplæring i universitets- og høgskolepedagogikk tilsvarende minimum 7,5 stp./200 timer.

Ved ansettelse kan det gjøres unntak fra kravet om språkferdigheter dersom PHS legger til rette for at kompetansen oppnås innen tre år fra ansettelsestidspunktet, samt unntak fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse dersom PHS legger til rette for at kompetansen oppnås innen to år fra ansettelsestidspunktet (jf. UH-forskriften § 3-9).

3.2.4. Høgskolelektor

For ansettelse eller opprykk til stilling som høgskolelektor (eller politistilling med tilsvarende kompetanse) kreves høyere grads eksamen eller tilsvarende innen relevant fagområde, utdanningsfaglig kompetanse på universitets- og høgskolenivå, ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på nivå B2 (jf. integreringsforskriften § 26) og relevant yrkes- eller undervisningserfaring (jf. UH-forskriften § 3-3).

Politihøgskolen skal fastsette nærmere krav til utdanningsfaglig kompetanse ut over forskriftens minimumskrav til formell opplæring, kvalitetsutvikling i egen undervisning, veiledning, og vesentlige bidrag til utvikling av utdanningskvalitet (jf. UH-forskriften § 3-8). Når det gjelder formell opplæring krever Politihøgskolen dokumentasjon på bestått opplæring i universitets- og høgskolepedagogikk tilsvarende minimum 7,5 stp./200 timer.

Ved ansettelse kan det gjøres unntak fra kravet om språkferdigheter dersom PHS legger til rette for at kompetansen oppnås innen tre år fra ansettelsestidspunktet, samt unntak fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse dersom PHS legger til rette for at

kompetansen oppnås innen to år fra ansettelsestidspunktet (jf. UH-forskriften § 3-9). Det kan ikke gjøres unntak fra disse kravene ved opprykk.

3.2.5. Førstelektor

For ansettelse, opprykk eller overgang til stilling som førstelektor (eller politistilling med førstelektorkompetanse) kreves høyere grads eksamen eller tilsvarende innen relevant fagområde, utdanningsfaglig kompetanse på universitets- og høgskolenivå, ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på nivå B2, relevant yrkes- eller undervisningserfaring, samt bidrag til faglig utviklingsarbeid på høyt nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet (jf. UH-forskriften § 3-4).

Politihøgskolen skal fastsette nærmere krav til utdanningsfaglig kompetanse ut over forskriftens minimumskrav til formell opplæring, kvalitetsutvikling i egen undervisning, veiledning, og vesentlige bidrag til utvikling av utdanningskvalitet (jf. UH-forskriften § 3-8). Når det gjelder formell opplæring krever Politihøgskolen dokumentasjon på bestått opplæring i universitets- og høgskolepedagogikk tilsvarende minimum 7,5 stp./200 timer. Videre stiller Politihøgskolen krav om bred erfaring med undervisning og veiledning samt dokumenterte resultater fra pedagogisk utviklingsarbeid – ut over det som normalt tilligger en høgskolelektorstilling.

Det kreves yrkes- eller undervisningserfaring fra sektorer eller fagmiljøer som er relevante for det fagfeltet som det søkes stilling på eller opprykk i ved Politihøgskolen. Videre kreves bred erfaring med systematisk faglig utviklingsarbeid som har tyngde og relevans på høyt nivå, i samsvar med internasjonale og/eller nasjonale standarder innen det fagfelt som søkeren søker stilling/opprykk i. Resultater av faglig utviklingsarbeid skal være dokumentert og gjort tilgjengelig for andre.

Ved ansettelse kan det gjøres unntak fra kravet om språkferdigheter dersom PHS legger til rette for at kompetansen oppnås innen tre år fra ansettelsestidspunktet, samt unntak fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse dersom PHS legger til rette for at kompetansen oppnås innen to år fra ansettelsestidspunktet (jf. UH-forskriften § 3-9). Det kan ikke gjøres unntak fra disse kravene ved opprykk eller overgang.

3.2.6. Dosent

For ansettelse, opprykk eller overgang til stilling som dosent (eller politistilling med dosentkompetanse) kreves høyere grads eksamen eller tilsvarende innen relevant fagområde, utdanningsfaglig kompetanse på universitets- og høgskolenivå, ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på nivå B2, omfattende relevant yrkes- eller undervisningserfaring, samt vesentlige bidrag til faglig utviklingsarbeid på høyeste nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet (jf. UH-forskriften § 3-5).

Politihøgskolen skal fastsette nærmere krav til utdanningsfaglig kompetanse ut over forskriftens minimumskrav til formell opplæring, kvalitetsutvikling i egen undervisning, veiledning, og vesentlige bidrag til utvikling av utdanningskvalitet (jf. UH-forskriften § 3-8). Når det gjelder formell opplæring krever Politihøgskolen dokumentasjon på bestått opplæring i universitets- og høgskolepedagogikk tilsvarende minimum 7,5 stp./200

timer. Videre stiller Politihøgskolen krav om omfattende erfaring med undervisning og veiledning på ulike nivåer, erfaring med utdanningsledelse samt dokumentert erfaring med pedagogisk utviklingsarbeid – ut over det som normalt tilligger en førstelektorstilling.

Det kreves omfattende yrkes- eller undervisningserfaring fra sektorer eller fagmiljøer som er relevante for det fagfeltet som det søkes stilling på eller opprykk i ved Politihøgskolen. Videre kreves betydelig faglig utviklingsarbeid ut over det som kreves for å kvalifisere til førstelektor, nærmere bestemt vesentlige bidrag til systematisk faglig utviklingsarbeid som har tyngde og relevans på høyeste nivå, i samsvar med internasjonale og/eller nasjonale standarder innen det fagfelt som søkeren søker stilling/opprykk i. Det kreves også erfaring med initiering/ledelse/deltagelse i FoU-prosjekter, -grupper eller -nettverk. Resultater av faglig utviklingsarbeid skal være dokumentert og gjort tilgjengelig for andre. Det kreves dessuten dokumenterte kvalifikasjoner innen kompetanseområdene kunnskap i bruk og akademisk ledelse og administrasjon (jf. punkt 3 og 4 i kompetanseprofilen).

Ved ansettelse kan det gjøres unntak fra kravet om språkferdigheter dersom PHS legger til rette for at kompetansen oppnås innen tre år fra ansettelsestidspunktet, samt unntak fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse dersom PHS legger til rette for at kompetansen oppnås innen to år fra ansettelsestidspunktet (jf. UH-forskriften § 3-9). Det kan ikke gjøres unntak fra disse kravene ved opprykk.

3.2.7. Postdoktor

For ansettelse som postdoktor kreves doktorgrad.

Formålet med stillingen er å opparbeide seg en forskerprofil og kompetanse som gjør vedkommende kvalifisert for å søke stilling som førsteamanuensis. Stillingen kan i tillegg gi annen kompetanse med relevans for postdoktorens videre karriere.

Det skal utarbeides en karriereplan for postdoktoren, som spesifiserer den kompetansen som postdoktoren skal opparbeide seg. Politihøgskolen har ansvar for at karriereplanen følges opp og at postdoktoren har tilgang til karriereveiledning gjennom postdoktorløpet.

Dersom postdoktoren ikke allerede har utdanningsfaglig kompetanse som innfrir kravene til en stilling som førsteamanuensis, skal Politihøgskolen tilrettelegge for at postdoktoren opparbeider seg slik kompetanse i løpet av ansettelsesperioden. Dersom den ansatte ikke kan dokumentere ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på nivå A2 ved ansettelse, skal Politihøgskolen legge til rette for at den ansatte kan gjennomføre norskopplæring tilsvarende minst 15 studiepoeng innen utløpet av åremålsperioden. (Jf. UH-forskriften § 3-18)

3.2.8. Førsteamanuensis

For ansettelse, opprykk eller overgang til stilling som førsteamanuensis (eller politistilling med førsteamanuensiskompetanse) kreves doktorgrad innen relevant fagområde, eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert ved vitenskapelig arbeid av samme omfang

og kvalitet. Videre kreves utdanningsfaglig kompetanse på universitets- og høgskolenivå, samt ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på nivå B2 (jf. UH-forskriften § 3-6).

Politihøgskolen skal fastsette nærmere krav til utdanningsfaglig kompetanse ut over forskriftens minimumskrav til formell opplæring, kvalitetsutvikling i egen undervisning, veiledning, og vesentlige bidrag til utvikling av utdanningskvalitet (jf. UH-forskriften § 3-8). Når det gjelder formell opplæring krever Politihøgskolen dokumentasjon på bestått opplæring i universitets- og høgskolepedagogikk tilsvarende minimum 7,5 stp./200 timer. Videre kreves det grunnleggende ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning på universitets- og høgskolenivå

Ved ansettelse kan det gjøres unntak fra kravet om språkferdigheter dersom PHS legger til rette for at kompetansen oppnås innen tre år fra ansettelsestidspunktet, samt unntak fra kravet om formell utdanningsfaglig kompetanse dersom PHS legger til rette for at kompetansen oppnås innen to år fra ansettelsestidspunktet (jf. UH-forskriften § 3-9). Det kan ikke gjøres unntak fra disse kravene ved opprykk.

3.2.9. Professor

For ansettelse, opprykk eller overgang til stilling som professor (eller politistilling med professorkompetanse) kreves doktorgrad innen relevant fagområde, eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert ved vitenskapelig arbeid av samme omfang og kvalitet. Det kreves også utdanningsfaglig kompetanse på universitets- og høgskolenivå, samt ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på nivå B2. Videre kreves det vesentlige bidrag til forskning på høyeste nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet. (jf. UH-forskriften § 3-7).

Politihøgskolen skal fastsette nærmere krav til utdanningsfaglig kompetanse ut over forskriftens minimumskrav til formell opplæring, kvalitetsutvikling i egen undervisning, veiledning, og vesentlige bidrag til utvikling av utdanningskvalitet (jf. UH-forskriften § 3-8). Når det gjelder formell opplæring krever Politihøgskolen dokumentasjon på bestått opplæring i universitets- og høgskolepedagogikk tilsvarende minimum 7,5 stp./200 timer. I tillegg til et bredt spekter av ferdigheter innen planlegging, gjennomføring og evaluering av undervisning, kreves bred erfaring fra veiledning, fortrinnsvis på master/ph.d.-nivå. Det kreves dessuten systematisk utviklingsarbeid knyttet til undervisning og veiledning, og ledelse og samarbeid i eget fagmiljø om utvikling av utdanningskvalitet.

Det kreves betydelig vitenskapelig produksjon ut over det som kreves til doktorgrad. Forskningen skal være av høy kvalitet og vise både bredde og dybde. Produksjonen skal reflektere en selvstendig forskningsprofil og vise evne til å ta opp nye problemstillinger. Vedvarende forskningsaktivitet er en forutsetning for tildeling av professorkompetanse.

Søkeren må også dokumentere kvalifikasjoner innen kompetanseområdene kunnskap i bruk og akademisk ledelse og administrasjon (jf. punkt 3 og 4 i kompetanseprofilen).

Ved ansettelse kan det gjøres unntak fra kravet om språkferdigheter dersom PHS legger til rette for at kompetansen oppnås innen tre år fra ansettelsestidspunktet, samt unntak fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse dersom PHS legger til rette for at

kompetansen oppnås innen to år fra ansettelsestidspunktet (jf. UH-forskriften § 3-9). Det kan ikke gjøres unntak fra disse kravene ved opprykk.

3.3. Adgang til å søke opprykk

Med opprykk menes at institusjonen gir en ansatt rett til å bruke en tittel som tilhører en annen stillingskategori, så sant den ansatte innfrir kvalifikasjonskravene for den aktuelle stillingskategorien. Opprykket gir ikke rett til endrede arbeidsoppgaver.

Det kan søkes opprykk fra universitets- og høyskolelærer til universitets- og høyskolelektor, fra universitets- og høyskolelektor til førstelektor, fra førstelektor til dosent og fra førsteamanuensis til professor. Politihøgskolen åpner i tillegg for å kunne søke opprykk fra universitets- og høyskolelektor til førsteamanuensis (jf. UH-forskriften § 3-13). Dette gjelder også for politistillinger med tilsvarende kompetanse.

Ansatte med politistillingskoder som er i undervisnings- og forskningsstillinger har rett til å søke om kompetansevurdering på lik linje med andre ansatte, men dersom de ønsker å beholde sin politistillingskode defineres kompetansen som personlig. Ansatte i politistillinger som kan dokumentere at de oppfyller kravene for de ulike stillingstypene som er beskrevet i kapittel 3.2 i disse retningslinjene, kan søke om å bli vurdert som personlig kompetente tilsvarende omhandlede akademiske stillinger. Dersom en ansatt i politistilling blir vurdert som personlig kompetent, gir det rett til å omtale seg som «[navn på politistilling] med høgskolelektor-, førsteamanuensis-, førstelektor-, dosent- eller professorkompetanse».

Ansatte som ikke har blitt kompetansevurdert ved PHS i løpet av de to siste årene, kan kreve å få vurdert sin kompetanse. Den ansatte må ha minimum ett år igjen av ansettelsesperioden for å kunne søke opprykk eller overgang, og retten til å søke opprykk eller overgang gjelder ikke ansatte på åremål i stillinger på innstegsvilkår (jf. Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår[6]) eller ansatte i ekstraerverv («toerstillinger») (jf. UH-forskriften § 3-13).

3.4. Adgang til å søke overgang

Politihøgskolen åpner for at ansatte kan søke om overgang mellom stillingskategorier på samme nivå (jf. UH-forskriften § 3-15). Stillingskategorier på samme nivå er førstelektor og førsteamanuensis, og dosent og professor. Ved overgang gjelder de samme kravene til kompetanse og kompetansevurdering som ved opprykk. En overgang gir ikke rett til endrede arbeidsoppgaver. Ansatte i politistillinger kan søke overgang fra politistilling til akademisk stilling tilsvarende søkerens kompetansenivå. Kompetansenivået fastsettes i en sakkyndig vurdering, jf. UH-forskriften kap. 3.

[6] Foreslått innlemmet i UH-forskriften https://hkdir.no/dokumenter/horing-forslag-til-forskrift-om-endringer-i-universitets-og-hoyskoleforskriften-ansettelse-pa-innstegsvilkar

3.5. Vekting av kvalifikasjoner

Ved ansettelse skal det foretas en helhetlig vurdering av alle kvalifikasjonskrav som tilligger stillingen, inkludert personlige egenskaper. Kvalifikasjoner innenfor vitenskapelig og faglig utviklingsarbeid vektes tyngre enn andre kvalifikasjoner for førstelektor-, dosent-, professor- og førsteamanuensisstillinger, med mindre annet følger av utlysningsteksten. Utdanningsfaglige kvalifikasjoner tillegges vekt foran kvalifikasjoner innenfor områdene kunnskap i bruk og akademisk ledelse og administrasjon, med mindre annet er angitt i utlysningsteksten. Personlige kvalifikasjoner kan etter en helhetlig vurdering få utslagsgivende betydning i ansettelsessaken, ut fra en saklig begrunnelse knyttet til angitte personlige egenskaper i utlysningen.

Ved opprykk og overgang skal det foretas en helhetlig vurdering av alle kvalifikasjonskrav som tilligger stillingen. Personlige egenskaper skal ikke vurderes. Minimumskravene til vitenskapelig og faglig utviklingsarbeid samt utdanningsfaglige kvalifikasjoner må være oppfylt og kan ikke kompenseres for gjennom kvalifikasjoner innenfor områdene kunnskap i bruk og akademisk ledelse og administrasjon.

4. Sakkyndig komité

Ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger skal skje etter en sakkyndig vurdering, jf. UH-loven § 6-3 (3), med følgende unntak, jf. UH-forskriften § 3-11:

- Søker som oppfyller kriterier for vitenskapelig assistent (se 3.2.1) kan ansettes i denne stillingskategorien uten vurdering fra sakkyndig komité.
- Søker som oppfyller kriterier for høgskolelærer (se 3.2.3) kan ansettes i denne stillingskategorien uten vurdering fra sakkyndig komité.
- Søker som oppfyller kriteriene for høgskolelektor (se 3.2.4) kan ansettes i eller tildeles opprykk til denne stillingskategorien uten vurdering fra sakkyndig komité.
- Personer kan ansettes i ekstraerverv («toerstilling») uten vurdering fra sakkyndig komité.
- Personer kan ansettes i stillinger på innstegsvilkår uten vurdering fra sakkyndig komité.

4.1. Oppnevning av sakkyndig komité

Prorektor for forskning og formidling oppnevner de sakkyndige etter innspill fra instituttleder og fagmiljøet der stillingen er plassert. Ved søknader om opprykk eller overgang skal forslag fra søker innhentes.

Krav til oppnevnelsen (jf. UH-forskriften § 3-11):

- Den sakkyndige komiteen skal ha minst tre medlemmer
- Alle medlemmene må ha minimum tilsvarende kompetanse som stillingskategorien det skal ansettes i eller som det søkes om overgang eller opprykk til

- Begge kjønn skal være representert
- Ved søknad om opprykk og overgang må minst to av medlemmene ha kompetanse innenfor samme fagområde som søkeren
- Ved ansettelser skal komiteen settes sammen slik at den har kompetanse til å vurdere alle søkerne som faller inn under utlysningen
- Leder av komiteen skal være ekstern
- Ved vurdering av søknader om ansettelse, opprykk eller overgang til førstelektor- eller førsteamanuensisstilling, bør det tilstrebes at minst ett av komiteens medlemmer har dosent- eller professorkompetanse.
- Ved vurdering av søknader om ansettelse, opprykk eller overgang til professor eller dosent, skal høyst ett av komiteens medlemmer være ansatt ved Politihøgskolen
- Ved vurdering av søknader om ansettelse, opprykk eller overgang til professor bør det tilstrebes at minst ett av komiteens medlemmer er ansatt ved en utenlandsk institusjon

Når de sakkyndige er oppnevnt og har tatt imot vervet, skal søkerne informeres om hvem som er oppnevnt og når komiteen forventes å ferdigstille sitt arbeid. Dersom noen av medlemmene i sakkyndig komité ikke behersker norsk, skal det foreligge autorisert engelsk oversettelse av alle regler, retningslinjer og veiledere som skal legges til grunn i vurderingsarbeidet.

4.2. Komiteens oppgaver

Komiteens leder administrerer komiteens arbeid, har ansvaret for at arbeidet kommer i gang, og at det leveres i tide. De sakkyndige skal normalt avgi en felles vurdering. Er det dissens i utvalget, skal begrunnelsen for de forskjellige standpunkter framgå av uttalelsen.

De sakkyndiges vurdering skal normalt foreligge innen tre måneder etter oppnevning. Kortere frist kan avtales. Dersom komiteen ikke kan levere sin vurdering innen fristen, skal dette begrunnes overfor oppdragsgiver.

<u>Ved ansettelser:</u>

Etter en første gjennomgang av søkernes kvalifikasjoner skal komiteen finne fram til et begrenset antall søkere som komiteen finner kvalifiserte framfor de andre. De utvalgte søkerne gis en mer utfyllende vurdering. Det skal foretas en grundig vurdering av kompetansen til minst tre søkere, dersom så mange søkere anses aktuelle. Komiteen skal uttale seg om hva som skiller de utvalgte søkerne fra de øvrige. Det forutsettes derfor en kort omtale av samtlige søkere og deres kvalifikasjoner. En søker som trekker søknaden før den sakkyndige vurderingen foreligger vil normalt ikke bli omtalt, men omtale kan ikke fjernes med tilbakevirkende kraft.

Den sakkyndige komitéen foretar en fullstendig vurdering av FoU-kvalifikasjonene, og en innledende vurdering av utdanningsfaglige kvalifikasjoner samt kvalifikasjoner innenfor områdene kunnskap i bruk og akademisk ledelse og administrasjon. Utdanningsfaglige kvalifikasjoner samt kvalifikasjoner innenfor områdene kunnskap i bruk og akademisk

ledelse og administrasjon, kan bli gjenstand for supplerende vurdering og utdyping gjennom prøveundervisning, intervju og referanseintervju. Personlige egenskaper vurderes av innstillende myndighet senere i prosessen. De sakkyndige skal gi en veiledende vurdering av søkerne der minst tre av de søkerne som anses kvalifisert i henhold til kravene i utlysningen er rangert, forutsatt at det er så mange kvalifiserte søkere. Komiteens vurdering er en del av det samlede vurderingsgrunnlaget innstillende leder legger til grunn for sin innstilling til ansettelsesrådet.

Ved søknad om opprykk og overgang:

Den sakkyndige komitéen foretar en fullstendig vurdering av samtlige kompetanseområder med unntak av personlige egenskaper.

4.3. Merknader fra søkere

Kopi av hele vurderingen fra de sakkyndige sendes alle søkerne, før saken behandles av innstillende myndighet.

Søkerne har på dette trinnet i prosessen mulighet til å sende skriftlige merknader til vurderingen. Opprykks- og ansettelsessaker er imidlertid unntatt fra forvaltningslovens alminnelige bestemmelser om klageadgang, jf. forvaltningsloven § 3 andre ledd. Muligheten til å komme med merknader gir ikke en utvidet klageadgang. Hensikten med ordningen er å gi søkerne mulighet til å korrigere eventuelle misforståelser. Sakkyndig komite skal gi en tilleggsuttalelse på grunnlag av merknadene. Eventuelle merknader, samt komiteens tilleggsuttalelse, vil følge saken til beslutning om ansettelse eller opprykk tas av ansettelsesrådet.

5. Innstilling

Ved søknad om opprykk og overgang sender Prorektor for forskning og formidling et brev til ansettelsesrådet der det vises til komiteens enstemmige erklæring om at søkeren er vurdert kompetent for opprykk, og innstiller til at ansettelsesrådet skal beslutte opprykk til aktuell stillingskategori.

Ved ansettelser foretar innstillende leder en helhetlig vurdering av søkerne med utgangspunkt i kravene i utlysningsteksten og en samlet rangering av de best kvalifiserte søkerne. Dersom innstillende leder finner at vurderingen fra sakkyndig komite ikke gir tilstrekkelig grunnlag for å vurdere søkerne, kan saken sendes tilbake til de sakkyndige for utfyllende opplysninger. Innstillende leder er ansvarlig for at intervju, prøveundervisning og referanseintervjuer gjennomføres, eventuelt også andre vurderingsformer. Innstillingen blir utgangspunktet for ansettelsesrådets behandling av saken.

5.1. Intervju

Intervju er et sentralt verktøy for å vurdere søkerens personlige egnethet. Intervjuet kan også brukes til nærmere avklaring av søkerens utdanningsfaglige kompetanse og videre FoU-planer. Arbeidsgiver har ansvar for å klargjøre overfor søkerne eventuelle spesielle betingelser og andre forhold som er knyttet til stillingen.

Når det er bestemt hvilke kandidater som skal til inviteres til intervju skal det sendes en oversikt over dette til HR. HR oversender denne informasjonen til ansettelsesrådet, som har anledning til å kreve at ytterligere kandidater tas inn til intervju.

Innstillende leder gjennomfører intervjuene, med mulig bistand fra øvrige fagpersoner. Tjenestemannsorganisasjonene gis tilbud om å delta med en representant. Innstilling utarbeides i tråd med politiets rekrutteringsveileder.

5.1.1. Vurdering av personlige egenskaper

Personlige egenskaper kan etter en helhetlig vurdering få utslagsgivende betydning i ansettelsessaken, ut fra en saklig begrunnelse knyttet til angitte personlige egenskaper i utlysningen. Den enkelte søkers personlige egenskaper skal derfor vurderes og omtales. Vurderingen må knyttes til det aktuelle fag- og arbeidsmiljøet som stillingen inngår i. Hensikten er å få utfyllende opplysninger om søkerens kvalifikasjoner som medarbeider og miljøskaper. Så langt som mulig skal personlige egenskaper dokumenteres. Dette kan for eksempel skje gjennom intervju, referanseintervjuer og attester. Gjennomføring av prøveundervisning kan også gi utfyllende grunnlag for vurdering av personlige egenskaper. Hvis en vektlegger et forhold ved én av søkerne, er en forpliktet til også å vurdere dette ved de andre søkerne.

5.2. Referanseintervju

Referanseintervjuer brukes for å kontrollere de opplysninger som har blitt gitt om tidligere arbeidsforhold og de inntrykk en har dannet seg av søkeren. Det er ikke nok med referansebrev fra søkere. Referanseintervju skal gjennomføres, også for interne søkere. Normalt vil det være aktuelt å kontakte tidligere og nåværende arbeidsgivere. Kun personer som søkeren oppgir som referanser bør kontaktes. Innstillende myndighet har imidlertid anledning til å spørre kandidaten om hen har noen innsigelser mot at det innhentes andre referanser enn de som er oppgitt av kandidaten selv.

I den grad det kommer frem opplysninger i referanseintervjuet som stiller kandidaten i et dårligere lys enn før referansesjekken, bør kandidaten gis mulighet til å imøtegå de negative opplysningene (kontradiksjon). Dette gjør seg spesielt gjeldende i situasjoner der det kommer frem opplysninger i referanseintervjuet som kandidaten ikke har hatt mulighet til å imøtegå, enten fordi referansesjekken har skjedd før intervju, eller fordi kandidaten ikke er gjort kjent med at referansen skal innhentes. Dersom arbeidsgiver ønsker å benytte opplysningene fra en referansesamtale som grunnlag for å ikke kalle inn en kandidat til intervju, må det vurderes om det er nødvendig å gi søkeren adgang til kontradiksjon. Når kjennskapen skriver seg fra en periode tilbake i tid, og spesielt der kjennskapen er mer enn tre til fem år gammel, bør den som ansetter ikke tillegge slik

tidligere kjennskap stor eller avgjørende vekt, uten at det er gitt adgang til kontradiksjon.[7]

5.3. Prøveundervisning

Hensikten med prøveundervisning er å dokumentere evne til å formidle, engasjere og aktivisere forskningsbasert kunnskap tilpasset den relevante målgruppen. Prøveundervisning kan også gi bidrag til vurdering av personlig egnethet, eksempelvis gjennom å observere interaksjon mellom søkeren og studenter, eller til å vurdere søkerens digitale kompetanse gjennom bruk av ulike digitale læringsformer og læringsteknologier.

5.4. Rangering

Det skal som hovedregel innstilles minst tre søkere i prioritert rekkefølge, forutsatt at det er så mange kvalifiserte. Rangeringen bygger på hele vurderingsgrunnlaget og kan derfor bli annerledes enn rangeringen fra sakkyndig komite.

Vurderingsgrunnlaget består av

- vurdering fra sakkyndig komite
- vurdering av eventuell prøveundervisning
- intervju
- referanseintervjuer
- eventuelle andre vurderingsformer

Det skal gis en skriftlig uttalelse om innstilte søkeres kvalifikasjoner og egnethet for stillingen på bakgrunn av

- utlysningsteksten og stillingsbeskrivelsen
- de sakkyndiges vurdering
- vurdering av prøveundervisning og andre vurderingsformer
- referat fra intervjuer og innhentede referanser om personlig egnethet for stillingen

6. Ansettelse

Ansettelse skjer på grunnlag av leders innstilling. Ansettelsesrådet avgjør i siste instans hvem av de innstilte søkerne som er best kvalifisert og skal få tilbud om stillingen. Ansettelsesrådet har ansvar for å sikre at saksbehandlingen har vært forsvarlig og i tråd med gjeldende regelverk, at likestillingshensyn er ivaretatt og at kvalifikasjonsprinsippet er fulgt.

[7] jamfør https://www.sivilombudet.no/ansettelser-fra-a-til-a/#Hente%20inn%20referanser15

7. Klage og omgjøring

Vedtak om ansettelse kan ikke påklages etter forvaltningsloven og er unntatt fra reglene om begrunnelse og omgjøring etter samme lov, jf. forvaltningsloven § 3 andre ledd.

Et vedtak i en ansettelsessak kan likevel omgjøres om vilkårene etter § 35 i forvaltningsloven er oppfylt og ansettelsesrådet har bestemt at nevnte paragraf kommer til anvendelse. Omgjøring kan for eksempel skje om vedkommende ikke er underrettet om vedtaket eller hvis vedtaket lider av slike feil at det må anses ugyldig. Omgjøring før søker er underrettet kan være hensiktsmessig for eksempel i tilfeller hvor det framkommer avgjørende nye opplysninger kort tid etter at vedtaket er truffet. Et vedtak kan for eksempel være ugyldig om det er begått slike saksbehandlingsfeil at det er grunn til å tro at vedtaket hadde blitt et annet om feilene ikke var begått. Det har også betydning om omgjøring er til gunst eller ugunst for parten, hvor lang tid som har gått, og om parten selv er å bebreide for feilen.

Se også

Forskrift til universitets- og høyskoleloven (UH-forskriften)

Politiets personalreglement

Politihøgskolens veileder for medlemmer av sakkyndig komité

Veileder for deg som søker ansettelse, opprykk eller overgang til undervisnings- og forskningsstillinger ved Politihøgskolen

8. Dokumentrevisjon

Versjon	Dato	Beskrivelse	Utarbeider	Dokumenteier
1.0	20.06.2025	Retningslinjer for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger ved Politihøgskolen	HR	Rektor