

Anställningsordning

Stockholms konstnärliga högskola

Beslutad av Organisationskommittén 2013-12-20

Reviderad av högskolestyrelsen 2015-02-16

Reviderad av högskolestyrelsen 2016-06-13

Reviderad av högskolestyrelsen 2017-02-20

Innehåll

1. INLEDNING	4
1.1 Anställning tillsvidare eller tidsbegränsade anställningar	4
1.2 Arbetsuppgifter för olika lärarbefattningar.....	5
1.3 Beslutsinstanser	5
2. LÄRARE VID STOCKHOLMS KONSTNÄRLIGA HÖGSKOLA.....	5
2.1 PROFESSOR (<i>professor</i>).....	6
2.1.1 Behörighet professor	6
2.1.2 Bedömningsgrunder professor.....	6
2.2 BITRÄDANDE PROFESSOR (<i>associate professor</i>).....	7
2.2.1 Behörighet biträdande professor.....	7
2.2.2 Bedömningsgrunder biträdande professor.....	7
2.3 LEKTOR (<i>assistant professor</i>).....	8
2.3.1 Behörighet lektor	8
2.3.2 Bedömningsgrunder lektor	9
2.4 ADJUNKT (<i>assistant lecturer</i>)	9
2.4.1 Behörighet adjunkt	9
2.4.2 Bedömningsgrunder adjunkt	9
3. ANSTÄLLNINGAR SOM ENDAST KAN VARA TIDSBEGRÄNSADE	10
3.1 ADJUNGERAD PROFESSOR.....	10
3.2 GÄSTPROFESSOR (<i>visiting professor</i>).....	11
3.3 SENIOR PROFESSOR (<i>retired professor</i>).....	11
3.4 POSTDOKTOR (<i>postdoc</i>)	11
3.4.1 Behörighet postdoktor	11
3.4.2 Bedömningsgrunder postdoktor	11
3.4.3 Arbetsuppgifter postdoktor.....	11
3.5 FORSKNINGSASSISTENT (<i>research assistant</i>)	12
3.5.1 Behörighet forskningsassistent.....	12
3.5.2 Bedömningsgrunder forskningsassistent	12
4. BEREDNING inför anställning av professor (inbegr. adjungerad professor, gästprofessor), biträdande professor, lektor, adjunkt, forskningsassistent och postdoktor.....	12
4.1 Beredning i SKH:s ledning.....	12
4.2 Anställningsprofil.....	12
4.3 Utlysning av anställning.....	13
4.3.1 Kallelse till anställning som professor	13
4.4 Förhandsgranskning av ansökningar	14

4.5 Sakkunnigbedömning	14
4.5.1 Professor, biträdande professor och lektor	14
4.5.2 Adjunkt och postdoktor	14
4.5.3 Forskningsassistent.....	14
4.6 Intervju och referenser.....	15
4.7 Lärarförslagskommitténs förslag till beslut.....	15
4.8 Beslut om anställning	15
5. DOKTORAND (<i>doctoral candidate</i>).....	15
5.1 Arbetsuppgifter doktorand	15
5.2 Utlysning, ansökningsförfarande, behörighet, bedömning och beredning för antagning av doktorand.....	16
5.3 Beslut doktorand.....	16
6. PRÖVNING FÖR HÖGRE BEHÖRIGHET	16
6.1 Ansökan.....	16
6.2 Handläggning/beredning	17
6.3 Beslut om högre behörighet	17
7. AVBRYTANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRFARANDE.....	17

1. INLEDNING

Stockholms konstnärliga högskola (SKH) ska genom sin unika sammansättning av utbildningar och konstnärlig forskning skapa möjligheter för framtidens kunskaps- och samhällsutveckling. SKH utbildar självständiga konstnärer, pedagoger och forskare som driver utvecklingen inom sina områden, vidareutvecklar den dynamiska och kritiskt reflekterande miljön för forskning och utvecklingsarbete, utvecklar mötesplatser samt för dialog med de professionella fälten och det omgivande samhället. Högskolan ska vara en administrativt sammanhållen organisation med en transparent, attraktiv och dynamisk studie- och arbetsmiljö där vi arbetar för en bred rekrytering av studenter och medarbetare.

Lärare vid SKH är förutsättningen för att bygga upp det konstnärliga lärosäte som SKH strävar efter. All rekrytering, såväl som främjande av nuvarande lärares utveckling, ska genomföras av tanken att bygga upp SKH och infria visionen.

SKH:s mål i allt rekryteringsarbete är att anställa medarbetare med högsta möjliga kompetens när det gäller konstnärlig/vetenskaplig, pedagogisk och annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen. Dessutom ska medarbetare ha förmågan att utveckla SKH, att vara delaktiga i helheten, att arbeta för en gemensam kultur av öppenhet och samverkan samt aktivt medverka till en god arbetsmiljö. Nyrekrytering ska förstärka och utveckla högskolans samlade kompetens.

Anställningsordningen har som mål att säkerställa och tydliggöra grundläggande kvalitetskrav vid anställning och prövning för högre behörighet. Ett sådant krav är största möjliga transparens och rättssäkerhet i myndighetsutövningen; procedurer och regelverk ska vara tydliga och kända för involverade parter. Högskolan ska också betona vikten av att frågor om jämställdhet och mångfald beaktas vid såväl beredning som beslut i anställningsärenden

Anställningsordningen innehåller de regler för anställning av lärare som SKH ska tillämpa och grundar sig på följande lagar, förordningar, rekommendationer och avtal: regeringsformen, RF (1974:152), högskolelagen, HL (1992:1434), högskoleförordningen, HF (1993:100), lagen om anställningsskydd, LAS (1982:80), förvaltningslagen, FL (1986:223), anställningsförordningen, AF (1994:373), diskrimineringslagen (2008:567), Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor mellan Arbetsgivarverket, OFR, SACO-S och SEKO, 2008-09-04.

1.1 Anställning tillsvidare eller tidsbegränsade anställningar

En lärare inom konstnärlig verksamhet får anställas tills vidare, dock längst fem år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år enligt 4 kap högskoleförordningen (HF).

SKH ska inför varje beslut om anställning göra en bedömning om verksamhetens långsiktiga behov och därmed sträva efter att anställningarna ska vara för så lång tidsperiod som möjligt.

Enligt lagen om anställningsskydd (LAS) gäller anställningar i normalfallet tillsvidare, undantag från denna grundprincip finns angivna LAS, i 4 kap HF och i kollektivavtal; förutom lärare inom konstnärlig verksamhet enligt ovan medger HF tidsbegränsade anställningar för adjungerade professorer, för gästprofessorer och för meriteringsanställningar. Dessutom finns avtal mellan Arbetsgivarverket och

personalorganisationerna gällande anställning som postdoktor. I övrigt gäller lagen om anställningsskydd (LAS).

1.2 Arbetsuppgifter för olika lärarbefattningar

En lärares arbetsuppgifter innefattar utbildning, konstnärlig forskning eller forskning samt utvecklingsarbete, administrativt arbete och samverkan med omgivande samhälle. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan. I en lärares arbetsuppgifter ingår också att utveckla SKH, att vara delaktig i helheten t.ex. genom uppdrag i övergripande organ, att arbeta för en gemensam kultur av öppenhet och samverkan samt att vara delaktig i skapandet av en god arbetsmiljö.

Det är verksamhetens krav och behov som styr arbetsuppgifterna för högskolans lärare oavsett befattning. Högskolan ska sträva efter att lärare ur alla lärarkategorier undervisar på grundnivå och/eller avancerad nivå.

1.3 Beslutsinstanser

I SKH:s arbetsordning fastställs vilken instans som har rätt att besluta i respektive ärende. I denna anställningsordning refereras besluten från arbetsordningen. Besked om beslutsinstans som ges i arbetsordningen gäller före besked i anställningsordningen om det finns skillnader dem emellan.

2. LÄRARE VID STOCKHOLMS KONSTNÄRLIGA HÖGSKOLA

Följande läraranställningar används vid SKH och omfattas av anställningsordningen;

Professor
Biträdande professor (*associate professor*)
Lektor (*assistant professor*)
Adjunkt (*assistant lecturer*)

Anställningar som endast kan vara tidsbegränsade

Gästprofessor (*visiting professor*)
Adjungerad professor (*adjunct professor*)
Senior professor (*professor som avgått med ålderspension, retired professor*)
Postdoktor (*post doc*)
Forskningsassistent (*research assistant*)
Doktorand (*doctoral candidate*)

Utöver dessa anställningar kan man skriva avtal med andra lärosäten om affilierad professor. Professor som avgått med ålderspension kan bidra till SKH:s verksamhet utan anställning genom att utses till professor emeritus/emerita. Dessa behandlas inte i anställningsordningen.

2.1 PROFESSOR (*professor*)

2.1.1 Behörighet professor

Behörig att anställas som professor är den som har visat såväl konstnärlig/vetenskaplig som pedagogisk skicklighet.

Konstnärlig skicklighet på professorsnivå innebär att man är ledande inom sitt konstnärliga område. Kvalitén på verksamheten ska vara på högsta internationella nivå, dessutom ska man ha en både djup och bred kunnsighet inom sitt konstnärliga område. Konstnärlig skicklighet innebär också god förmåga att bygga upp, leda och utveckla aktuellt konstnärligt område samt god förmåga att kommunicera kunskap om området. Även andra bidrag till kunskapsutvecklingen är meriterande, till exempel uppdrag som opponent eller sakkunnig.

Pedagogisk skicklighet på professorsnivå innebär att man visat pedagogisk skicklighet i konstnärliga sammanhang inom eller utom högskolan samt förmåga att utveckla, leda och genomföra utbildning av hög kvalitet på olika nivåer. Pedagogisk skicklighet innebär också erfarenhet av forskningsanknytning av utbildning på grundnivå och avancerad nivå, eller motsvarande skicklighet visad i konstnärliga sammanhang utanför högskolan. Begreppet pedagogisk skicklighet innefattar även pedagogiskt engagemang och en väl utvecklad och skriftligt redovisad pedagogisk grundsyn.

Den sökande ska i övrigt ha de personliga förmågor som behövs för att fullgöra anställningen väl och för att kunna företräda högskolan så att det gagnar verksamheten.

Ytterligare behörighetskrav kan beslutas i enskilt anställningsärende.

2.1.2 Bedömningsgrunder professor

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

Utöver detta ska vid anställning av professor även beaktas förmågan att utveckla, leda och genomföra utbildning, konstnärlig forskning eller forskning samt utvecklingsarbete av mycket hög kvalitet.

Genomgången högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande är meriterande. Motsvarande kompetens kan ha förvärvats genom annan utbildning eller genom erfarenhet av undervisning och pedagogiskt utvecklingsarbete på högskolenivå eller motsvarande. Lärarförslagskommittén avgör om sökande kan anses ha motsvarande kompetens. En sökande som saknar högskolepedagogisk utbildning om minst 7,5 högskolepoäng och inte bedöms ha motsvarande kompetens men som trots detta bedöms som den mest lämpliga för anställningen ska genomgå sådan utbildning snarast och senast under de två första åren av anställningen.

Ytterligare bedömningsgrunder och deras relativa vikt fastställs av rektor efter förslag från dekan/prefekt utifrån de arbetsuppgifter och ansvarsområden som är av primärt intresse för anställningen. Exempel på ytterligare bedömningsgrunder kan vara:

- Viss ämnes/forskningsinriktning
- Ledarskap (för anställningar som är förenade med ledningsuppdrag läggs särskild vikt vid att den sökande har dokumenterad erfarenhet av att utveckla och leda verksamhet och personal inom relevant verksamhet)
- Ämnesövergripande erfarenhet inom forskning och utbildning

- Administrativ skicklighet
- Dokumenterat god samarbetsförmåga
- Dokumenterad samverkan med omgivande samhälle.

Bedömningsgrunderna fastställs i anställningsprofilen, där det ska framgå vilken viktning grunderna ska ges.

2.2 BITRÄDANDE PROFESSOR (*associate professor*)

2.2.1 Behörighet biträdande professor

Behörig att anställas som biträdande professor är den som har visat såväl konstnärlig/vetenskaplig som pedagogisk skicklighet.

Konstnärlig skicklighet på biträdande professorsnivå innebär att man är ledande inom sitt konstnärliga område. Kvaliteten på verksamheten ska vara på hög internationell nivå, dessutom ska man ha en djup kunnsighet inom sitt konstnärliga område. Konstnärlig skicklighet innebär också god förmåga att bygga upp och utveckla aktuellt konstnärligt område samt god förmåga att kommunicera kunskap om området. Även andra bidrag till kunskapsutvecklingen är meriterande, till exempel uppdrag som opponent eller sakkunnig.

Pedagogisk skicklighet på biträdande professorsnivå innebär att man visat pedagogisk skicklighet i konstnärliga sammanhang inom eller utom högskolan samt förmåga att utveckla, leda och genomföra utbildning av hög kvalitet på olika nivåer. Pedagogisk skicklighet innebär också erfarenhet av forskningsanknytning av utbildning på grundnivå och avancerad nivå, eller motsvarande skicklighet visad i konstnärliga sammanhang utanför högskolan. Begreppet pedagogisk skicklighet innefattar även pedagogiskt engagemang och en väl utvecklad och skriftligt redovisad pedagogisk grundsyn.

Den sökande ska i övrigt ha de personliga förmågor som behövs för att fullgöra anställningen väl och för att kunna företräda högskolan så att det gagnar verksamheten.

Ytterligare behörighetskrav kan beslutas i enskilt anställningsärende.

2.2.2 Bedömningsgrunder biträdande professor

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

Utöver detta ska vid anställning av biträdande professor även beaktas förmågan att utveckla, leda och genomföra utbildning, konstnärlig forskning eller forskning samt utvecklingsarbete av hög kvalitet.

Genomgången högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande är meriterande. Motsvarande kompetens kan ha förvärvats genom annan utbildning eller genom erfarenhet av undervisning och pedagogiskt utvecklingsarbete på högskolenivå eller motsvarande. Lärarförslagskommittén avgör om sökande kan anses ha motsvarande kompetens. En sökande som saknar högskolepedagogisk utbildning om minst 7,5 högskolepoäng och inte bedöms ha motsvarande kompetens men som trots detta bedöms som den mest lämpliga för anställningen ska genomgå sådan utbildning snarast och senast under de två första åren av anställningen.

Ytterligare bedömningsgrunder och deras relativa vikt fastställs av rektor efter förslag från dekan/prefekt utifrån de arbetsuppgifter och ansvarsområden som är av primärt intresse för anställningen. Exempel på ytterligare bedömningsgrunder kan vara:

- Viss ämnes/forskningsinriktning
- Ledarskap (för anställningar som är förenade med ledningsuppdrag läggs särskild vikt vid att den sökande har dokumenterad erfarenhet av att utveckla och leda verksamhet och personal inom relevant verksamhet)
- Ämnesövergripande erfarenhet inom forskning och utbildning
- Administrativ skicklighet
- Dokumenterat god samarbetsförmåga
- Dokumenterad samverkan med omgivande samhälle.

Bedömningsgrunderna fastställs i anställningsprofilen, där det ska framgå vilken viktning grunderna ska ges.

2.3 LEKTOR (*assistant professor*)

2.3.1 Behörighet lektor

Behörig att anställas som lektor inom konstnärlig verksamhet är den som, dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt konstnärlig doktorsexamen eller visat motsvarande konstnärlig skicklighet utanför högskolan eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

Behörig att anställas inom annat än konstnärlig verksamhet är 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.

Konstnärlig skicklighet på lektorsnivå innebär att man har både breda och djupa kunskaper inom sitt konstnärliga område. Konstnärlig skicklighet innebär vidare god förmåga att utveckla och genomföra forskning och eller utvecklingsarbete av hög kvalitet, erfarenhet av handledning på grund- och avancerad nivå samt god förmåga att kommunicera kunskap om området.

Pedagogisk skicklighet på lektorsnivå innebär att man visat pedagogisk skicklighet i konstnärliga sammanhang inom eller utom högskolan samt förmåga att utveckla och genomföra utbildning av hög kvalitet på olika nivåer. Pedagogisk skicklighet innebär också erfarenhet av pedagogiskt utvecklingsarbete samt medverkan i forskningsanknytning av utbildning på grundnivå och avancerad nivå, eller motsvarande skicklighet visad i konstnärliga sammanhang utanför högskolan. Begreppet pedagogisk skicklighet innefattar även pedagogiskt engagemang och en väl utvecklad och skriftligt redovisad pedagogisk grundsyn.

Den sökande ska i övrigt ha de personliga förmågor som behövs för att fullgöra anställningen väl och för att kunna företräda högskolan så att det gagnar verksamheten.

Ytterligare behörighetskrav kan beslutas i enskilt anställningsärende.

2.3.2 Bedömningsgrunder lektor

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

Genomgången högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande är meriterande. Motsvarande kompetens kan ha förvärvats genom annan utbildning eller genom erfarenhet av undervisning och pedagogiskt utvecklingsarbete på högskolenivå eller motsvarande. Lärarförslagskommittén avgör om sökande kan anses ha motsvarande kompetens. En sökande som saknar högskolepedagogisk utbildning om minst 7,5 högskolepoäng och inte bedöms ha motsvarande kompetens men som trots detta bedöms som den mest lämpliga för anställningen ska genomgå sådan utbildning snarast och senast under de två första åren av anställningen.

Ytterligare bedömningsgrunder och deras relativa vikt fastställs av rektor efter förslag från dekan/prefekt utifrån de arbetsuppgifter och ansvarsområden som är av primärt intresse för anställningen. Exempel på ytterligare bedömningsgrunder kan vara:

- Viss ämnesinriktning
- Ledarskap (för anställningar som är förenade med ledningsuppdrag läggs särskild vikt vid att den sökande har dokumenterad erfarenhet av att utveckla och leda verksamhet och personal inom relevant verksamhet)
- Ämnesövergripande erfarenhet inom utbildning och forskning
- Administrativ skicklighet
- Dokumenterat god samarbetsförmåga
- Dokumenterad samverkan med omgivande samhälle.

Bedömningsgrunderna fastställs i anställningsprofilen, där det ska framgå vilken viktning grunderna ska ges, eller om vissa bedömningsgrunder ska ha lika vikt.

2.4 ADJUNKT (*assistant lecturer*)

Befattningen adjunkt är i första hand tänkt att tillgodose undervisningsbehov där konstnärlig doktorsexamen eller motsvarande inte nödvändigtvis är ett krav. Adjunktansättning ska användas restriktivt och i beslut om utannonsering ska framgå skäl till varför denna typ av anställning valts istället för lektor.

2.4.1 Behörighet adjunkt

Behörig att anställas som adjunkt är den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt examen från högskoleutbildning eller har motsvarande kompetens eller annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens innehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå. Ytterligare behörighetskrav kan beslutas i enskilt anställningsärende.

2.4.2 Bedömningsgrunder adjunkt

Genomgången högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande är meriterande. Motsvarande kompetens kan ha förvärvats genom annan utbildning eller genom erfarenhet av undervisning och pedagogiskt utvecklingsarbete på högskolenivå eller motsvarande. Lärarförslagskommittén avgör om sökande kan anses ha motsvarande kompetens. En sökande som saknar högskolepedagogisk utbildning om minst 7,5 högskolepoäng och inte bedöms ha motsvarande kompetens men som trots detta bedöms som den mest lämpliga för anställningen ska genomgå sådan utbildning snarast och senast under de två första åren av anställningen.

Ytterligare bedömningsgrunder och deras relativa vikt fastställs av rektor efter förslag från dekan/prefekt utifrån de arbetsuppgifter och ansvarsområden som är av primärt intresse för anställningen. Exempel på ytterligare bedömningsgrunder kan vara:

- Viss ämnesinriktning
- Viss pedagogisk inriktning
- Ämnesövergripande erfarenhet inom utbildning
- Administrativ skicklighet
- Dokumenterat god samarbetsförmåga

Bedömningsgrunderna fastställs i anställningsprofilen, där det ska framgå vilken viktning grunderna ska ges, eller om vissa bedömningsgrunder ska ha lika vikt.

3. ANSTÄLLNINGAR SOM ENDAST KAN VARA TIDSBEGRENSADE

En lärare inom konstnärlig verksamhet får anställas tills vidare, dock längst fem år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år enligt 4 kap högskoleförordningen (HF).

Enligt lagen om anställningsskydd (LAS) gäller anställningar i normalfallet tills vidare, undantag från denna grundprincip finns. Förutom tidsbegränsade anställningar som lärare inom konstnärlig verksamhet som SKH tillämpar finns vid SKH; adjungerad professor, gästprofessor, senior professor, postdoktor och forskningsassistent. Dessa anställningar är alltid tidsbegränsade och tidsbegränsas antingen genom högskoleförordningen, lagen om anställningsskydd (LAS) eller genom Avtal om postdoktor mellan Arbetsgivarverket och personalorganisationerna.

3.1 ADJUNGERAD PROFESSOR

Genom anställning som adjungerad professor knyts viktig kompetens till SKH samtidigt som ett ömsesidigt kunskapsutbyte kan ske mellan SKH och det omgivande samhället. Den som har en anställning som adjungerad professor ska ha sin huvudsakliga sysselsättning utanför högskoleväsendet.

Adjungerad professor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tolv år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen om anställningsskydd (LAS).

Anställningen ska normalt omfatta ca 20 procent av en heltidsanställning men kan för kortare tid ha en högre omfattning, dock högst 50 procent av en heltidsanställning.

Behörighetsvillkoren för anställning som adjungerad professor är desamma som för professor. Härtill kommer att adjungerad professor ska ha sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet.

En person som kommer i fråga för anställning som adjungerad professor ska i tillämpliga delar prövas enligt samma behörighetskrav som för professor om det inte är uppenbart obehövt. Bedömning om prövning görs av rektor. Om behörighet ska prövas gäller samma beredning som till professor.

3.2 GÄSTPROFESSOR (*visiting professor*)

En person som inte har sin ordinarie sysselsättning vid SKH kan anställas som gästprofessor. Syftet med anställningen är att rekrytera en kvalificerad person med speciell kompetens inom ett ämnesområde.

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

En person som kommer i fråga för anställning som gästprofessor ska vara bedömd som professorskompetent. Om personen inte kan styrka sin behörighet som professor gäller samma beredning som till professor.

3.3 SENIOR PROFESSOR (*retired professor*)

En person som gått i ålderspension från en anställning som professor, kan anställas som senior professor och tidsbegränsas enligt LAS 5 kap.

3.4 POSTDOKTOR (*postdoc*)

Postdoktoranställning syftar till att ge nydisputerade doktorander möjligheter att befästa och vidareutveckla i första hand sina konstnärliga/vetenskapliga färdigheter. Anställningen regleras genom avtal mellan Arbetsgivarverket och personalorganisationerna. Parternas utgångspunkt är att anställning som postdoktor avser arbete på heltid. Anställningen är tidsbegränsad till två år. Anställningen får förlängas om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackligaorganisationer eller andra liknande omständigheter.

3.4.1 Behörighet postdoktor

Behörig att anställas som postdoktor är den som har avlagt doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen, och som har avlagt examen högst tre år före ansökningstidens utgång. Om det finns särskilda skäl kan doktorsexamen ha avlagts tidigare. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter.

3.4.2 Bedömningsgrunder postdoktor

Konstnärlig/vetenskaplig skicklighet samt dokumenterad god samarbetsförmåga.

Ytterligare bedömningsgrunder och deras relativa vikt fastställs av rektor efter förslag från dekan/prefekt utifrån de arbetsuppgifter och ansvarsområden som är av primärt intresse för anställningen.

3.4.3 Arbetsuppgifter postdoktor

Den som anställs som postdoktor ska i huvudsak bedriva forskning. Undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna, dock till högst en femtedel av arbetstiden, dvs. max 20 procent.

3.5 FORSKNINGSASSISTENT (*research assistant*)

Forskningsassistent är en läraranställning på konstnärlig grund och syftar till att tillgodose ett behov av att knyta konstnärligt meriterade personer till externfinansierade forskningsprojekt under en tidsperiod om max tre år där konstnärlig doktorsexamen eller motsvarande inte nödvändigtvis är ett krav.

Forskningsassistent ska användas restriktivt och kan endast bekostas av externa medel, i beslut om utannonsering ska framgå skäl till varför denna typ av anställning valts istället för lektor och vilken finansiär som finns bakom anställningen.

3.5.1 Behörighet forskningsassistent

För att kunna anställas som forskningsassistent krävs att man ingår som medsökande i ett externt finansierat projekt. Behörig att anställas som forskningsassistent är den som har avlagt examen från högskoleutbildning eller har motsvarande kompetens eller annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till forskningsprojektets innehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå. Ytterligare behörighetskrav kan beslutas i enskilt anställningsärende. Behörighetskrav bör vara att man kan arbeta i just det specifika projektet.

3.5.2 Bedömningsgrunder forskningsassistent

Bedömningsgrunder och deras relativa vikt fastställs av rektor efter förslag från dekan/prefekt utifrån de arbetsuppgifter och ansvarsområden som är av primärt intresse för anställningen. Exempel på ytterligare bedömningsgrunder utöver behörigheten ovan kan vara:

- Viss ämnesinriktning
- Specialistkompetens
- Administrativ skicklighet
- Dokumenterat god samarbetsförmåga

4. BEREDNING inför anställning av professor (inbegr. adjungerad professor, gästprofessor), biträdande professor, lektor, adjunkt, forskningsassistent och postdoktor

Alla läraranställningar på tre månader eller mer handläggs av HR-avdelningen. Lärarförslagskommittén ska bereda anställningsärenden samt avge förslag till anställning som professor, biträdande professor, lektor, adjunkt, forskningsassistent och postdoktor

4.1 Beredning i SKH:s ledning

Initiativ till att inleda ett anställningsförfarande ska förankras av dekan eller motsvarande i SKH:s ledning.

4.2 Anställningsprofil

Dekan/prefekt tar tillsammans med handläggare på HR-avdelningen fram förslag till anställningsprofil. Rektor beslutar om anställningsprofilen.

Anställningsprofilen ligger därefter till grund för utlysningen av anställningen och är det dokument som de sakkunniga och Lärarförslagskommittén utgår ifrån när de ska föreslå den sökande som främst bör komma ifråga för anställningen.

Anställningsprofilen ska innehålla:

- befattning
- beskrivning av var i organisationen anställningen i huvudsak är placerad
- ämnesområde för anställningen, dvs det konstnärliga eller vetenskapliga område inom vilket läraren ska arbeta
- behörighetskrav
- bedömningsgrunder och deras relativa vikt, för anställning som är förenad med ledningsuppdrag bör framgå särskilda krav på tidigare ledarskapserfarenhet och administrativ kompetens
- omfattning
- anställningsform (om anställningen ska vara tidsbegränsad eller tills vidare)
- kort behovsanalysbeskrivning (ej med i annons)
- finansiering (ej med i annons)

tidplan för rekrytering (ej med i annons)önskemål om annonsering, storlek på utlysning (ej med i annons)

4.3 Utlysning av anställning

Enligt 6 § i anställningsförordningen ska en myndighet som avser att anställa en arbetstagare på något lämpligt sätt informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten inom en viss tid.

Annonsering ska ske i enlighet med SKH:s riktlinjer för annonsering och som minimum annonseras på högskolans anslagstavlamed en ansökningstid om minst tre veckor.

En för sent inkommen ansökan får upptas till prövning vid särskilda skäl, Lärarförslagskommittén beslutar om sent inkommen ansökan ska prövas. SKH kan bjuda in personer att söka en ledigförklarad anställning.

4.3.1 Kallelse till anställning som professor

En person får kallas till anställning som professor om det är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan, d.v.s. ett verktyg för strategisk rekrytering. Endast den som har behörighet att anställas som professor får anställas genom kallelse.

Rektor kan genom beredning i ledningsgruppen för SKH och genom beslut på rektorsföredragning godkänna att inleda en process att kalla en professor. I förslaget ska skälen till att anställningen är av särskild betydelse för verksamheten redovisas skriftligen.

Om rektor godkänner att inleda processen lämnar institutionen efter samråd med HR-avdelningen förslag på anställningsprofil. Rektor beslutar om anställningsprofil samt om sakkunniggranskning ska ske. Om rektor beslutar om prövning sker den i samma ordning som beredning inför anställning som professor. Rektor beslutar om anställning efter förslag från Lärarförslagskommittén

4.4 Förhandsgranskning av ansökningar

Vid anställning av professor, biträdande professor, lektor, postdoktor och adjunkt ska lärarförslagskommittén efter ansökningstidens utgång ansvara för att en förhandsgranskning av inkomna ansökningar sker. Lärarförslagskommittén kan, om de finner det lämpligt, delegera till ordförande att tillsammans med ämnesföreträdare och HR-avdelningen utföra förhandsgranskningen.

De ansökningarsom utifrån anställningsprofilen bedöms komma i fråga för anställningen skickas till sakkunniga. Grunderna för detta ställningstagande ska för varje enskild sökande motiveras i ett protokoll.

4.5 Sakkunnigbedömning

Sakkunnigförfarande tillämpas vid anställning av professor, biträdande professor, lektor, adjunkt och postdoktor. Både kvinnor och män ska finnas representerade som sakkunniga i ett anställningsärende, om det inte finns synnerliga skäl, dessa ska då redovisas.

En sakkunnig är en person som är ”särskilt förtrogen med anställningens ämnesområde”. De sakkunniga ska, om det inte finns synnerliga skäl, inneha/ha innehaft en anställning som minst motsvarar den kompetensnivå de ska bedöma eller vara/ha varit verksamma som konstnär/konstnärlig ledare på en hög nivå. Se mer i riktlinjer för att utse sakkunniga.

Sakkunnigas uppdrag är att bedöma konstnärlig/vetenskaplig och pedagogisk skicklighet samt vid behov även annan kompetens, beroende på anställningsprofil. Vid anställning av postdoktor ska sakkunniga dock inte bedöma den pedagogiska skickligheten om det inte särskilt uttrycks. De sakkunniga ska avge skriftligt yttrande till Lärarförslagskommittén. I yttrandet ska de redogöra för den konstnärliga och pedagogiska skickligheten samt annan kompetens i enlighet med anställningsprofil. Sakkunniga ska ta fram en tätgrupp, om möjligt ange ordningen mellan dem och tydligt motivera sitt val.

Rektor fattar beslut efter förslag från dekan/prefekt om vilka som ska vara sakkunniga.

4.5.1 Professor, biträdande professor och lektor

Vid anställning av professor, biträdande professor och lektor ska yttranden inhämtas från minst två externa sakkunniga. Kvinnor och män ska vara jämställt representerade om det inte finns synnerliga skäl.

4.5.2 Adjunkt och postdoktor

Vid anställning av postdoktor och adjunkt ska yttrande inhämtas från två sakkunniga varav minst en extern. Kvinnor och män ska vara jämställt representerade om det inte finns synnerliga skäl.

4.5.3 Forskningsassistent

Vid anställning som forskningsassistent ska den sökande ha prövats som medsökande i ett externfinansierat projekt. Därför görs ingen sakkunnigprövning. Rekryteringen behandlas endast i lärarförslagskommittén om det finns flera sökande till anställningen. Rektor beslutar om anställning efter förslag från dekan eller forskningsledare.

4.6 Intervju och referenser

Förslag till anställning ska föregås av ett strukturerat rekryteringsarbete där anställningsintervju, provföreläsning eller undervisningsprov och referenstagning ingår som obligatoriska moment om det inte är uppenbart obehövligt för prövningen av skickligheten.

Lärförslagskommittén beslutar utifrån bl.a. sakkunnigutlåtanden vilka sökande som ska kallas till intervju. Till intervjun kan personer som har kompetens inom det berörda ämnesområdet adjungeras, efter förslag från dekan eller prefekt, vilka också kan kallas som adjungerade. Dessa adjungerade har möjlighet att lämna ett yttrande. Efter intervjuer beslutar lärförslagskommittén om referenstagning.

Uppgifter som Lärförslagskommittén får ta del av under processen och som har betydelse för ärendets utgång ska om det inte tidigare dokumenterats dokumenteras, till exempel i form av protokoll eller tjänsteanteckning och fogas till akten. Härigenom blir uppgiften allmän handling.

4.7 Lärförslagskommitténs förslag till beslut

Lärförslagskommittén ska utifrån föreliggande underlag (anställningsprofil, ansökningshandlingar, sakkunnigutlåtanden, intervjuer, provföreläsningar, referenser och annat som framkommit under processen) förslå den eller de sökande som främst bör komma i fråga för anställningen och ordningen mellan dem.

4.8 Beslut om anställning

Rektor beslutar om anställning av professor, biträdande professor, lektor, adjunkt, postdoktor och forskningsassistent undantaget kortare visstidsanställningar på upp till tre månader och timanställda lärare.

5. DOKTORAND (*doctoral candidate*)

Endast den som är antagen till utbildning på forskarnivå får anställas som doktorand.

En anställning som doktorand ska gälla tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt och aldrig för längre tid än ett år efter avlagd doktorsexamen..

Den första anställningen får gälla högst ett år. Anställningen får förnyas med högst två år i taget.

Den sammanlagda anställningstiden får inte vara längre än vad som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under fyra år, (sammanlagt högst åtta år) Vid studier som ska avslutas med licentiatexamen eller konstnärlig licentiatexamen får den sammanlagda anställningstiden inte vara längre än vad som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under två år (sammanlagt högst fyra år).

5.1 Arbetsuppgifter doktorand

Den som är anställd som doktorand ska främst ägna sig åt sin egen forskarutbildning. En doktorand får i enlighet med HF 5 kap, 2 § i begränsad omfattning arbeta med utbildning, forskning, konstnärligt

utvecklingsarbete samt administration. Sådant arbete får, innan doktorsexamen har avlagts, inte omfatta mer än 20 procent av full arbetstid.

Doktoranden ska bedriva sitt arbete i SKH:s lokaler och vara delaktig i SKH:s dagliga arbetsmiljö. Innehållet i doktorandanställningen ska beslutas i studieplanen genom samråd mellan forskarutbildningsansvarig, prefekt och doktorand. Det ska i studieplanen framgå hur mycket institutionstjänstgöring som ska utföras under olika perioder. Doktoranden ska under sin doktorandtid på SKH tillskansa sig pedagogiska och administrativa meriter för att efter avlagd examen kunna konkurrera om anställning som lektor

5.2 Utlysning, ansökningsförfarande, behörighet, bedömning och beredning för antagning av doktorand

Utlysning, anmälan/ansökan, behörighet, bedömning och beredning gällande antagning av doktorander vid SKH regleras i SKH:s antagningsordning för utbildning på forskarnivå på SKH.

5.3 Beslut doktorand

Rektor beslutar om anställning av doktorand.

6. PRÖVNING FÖR HÖGRE BEHÖRIGHET

Lärare med anställning vid högskolan som uppfyller de behörighetskrav som gäller för en högre titelkan anmäla sitt intresse till prefekt/dekan eller motsvarande för prövning till en titel som motsvarar kompetensnivån, t.ex.

- från adjunkt till lektor
- från lektor till biträdande professor
- från biträdande professor till professor

Prefekt och dekan eller motsvarande ska göra dels en analys om det finns behov av annan kompetens på institutionen eller motsvarande, dels en bedömning om de anser att den sökande kan uppfylla behörigheten för kompetensnivån vid en prövning.

Prövning för högre behörighet ska vara i samma konstnärliga område/ämne som nuvarande anställning.

Prövningen medför ingen ny anställning medändrade anställningsvillkor.

För att komma ifråga för prövning ska den sökande ha en anställning som löper minst två år efter att ansökan om prövning lämnas in.

Mer information finns i SKH:s riktlinjer för prövning för högre behörighet.

6.1 Ansökan

. Till stöd för ansökan ska den sökande inge kompletta handlingar i enlighet med vad som gäller för ansökan till anställning. Till ansökan ska prefektens och dekanens skriftliga underlag bifogas, där

skälen till prövningen framgår. Ansökan skickas in via SKH:s rekryteringssystem. Kontakta HR-avdelningen för vidare instruktioner.

6.2 Handläggning/beredning

En ansökan om prövning för högre behörighet handläggs i tillämpliga delar i samma ordning som ennyrekrytering.

6.3 Beslut om högre behörighet

Beslut om högre behörighet fattas av rektor efter förslag från lärarförslagskommittén.

En sökande som fått avslag på ansökan om prövning för högre behörighet, kan lämna in en ny ansökan tidigast efter ett år och när ytterligare meritering finns att åberopa.

7. AVBRYTANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRFARANDE

Avbrytande av ett anställningsförfarande bör prövas restriktivt. Beslut om att avbryta en anställningsprocess fattas av samma instans som skulle ha fattat beslut om anställning. Ett sådant beslut får inte överklagas enligt Anställningsförordningen 21 §.

Ett godtagbart skäl för att avbryta ett anställningsförfarande kan vara att kvarstående sökande inte ansetts ha önskvärd kompetens, trots att de är formellt behöriga. Medelsbrist och organisationsförändringar, som inte har kunnat förutses vid inledningen av anställningsförfarandet, kan också vara godtagbara skäl. _____