

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

Reviderad av högskolestyrelsen 2017-12-13

Reviderad av högskolestyrelsen 2019-09-18

Gäller fr.o.m. 2019-10-01

Innehåll

Gäller fr.o.m. 2019-10-01.....	1
1. INLEDNING.....	5
1.1 Anställningsformer.....	6
1.2 Arbetsuppgifter för lärarbefattningar.....	6
1.3 Beslutsinstanser.....	6
1.4 Beredningsinstanser.....	6
2. LÄRARE VID STOCKHOLMS KONSTNÄRLIGA HÖGSKOLA.....	7
2.1 PROFESSOR.....	7
2.1.1 Behörighet professor.....	7
2.1.2 Bedömningsgrunder professor.....	8
2.1 BITRÄDANDE PROFESSOR.....	8
2.1.3 Behörighet biträdande professor.....	8
2.1.4 Bedömningsgrunder biträdande professor.....	9
2.2 LEKTOR.....	10
2.2.1 Behörighet lektor.....	10
2.2.2 Bedömningsgrunder lektor.....	10
2.3 ADJUNKT.....	11
2.3.1 Behörighet adjunkt.....	11
2.3.2 Bedömningsgrunder adjunkt.....	11
3. TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR.....	12
3.1 ADJUNGERAD PROFESSOR.....	12
3.2 GÄSTPROFESSOR.....	12
3.3 BITRÄDANDE LEKTOR.....	13
3.3.1 Behörighet biträdande lektor.....	13
3.3.2 Bedömningsgrunder biträdande lektor.....	13
3.3.3 Befordran av biträdande lektor till lektor.....	13
3.4 POSTDOKTOR.....	13
3.4.1 Behörighet postdoktor.....	14
3.4.2 Bedömningsgrunder postdoktor.....	14
3.4.3 Arbetsuppgifter postdoktor.....	14
3.5 FORSKARE.....	14
3.5.1 Behörighet forskare.....	14
3.5.2 Bedömningsgrunder forskare.....	14
3.6 FORSKNINGSSASSISTENT.....	15
3.6.1 Behörighet forskningsassistent.....	15
3.6.2 Bedömningsgrunder forskningsassistent.....	15
4. BEREDNING AV LÄRARANSTÄLLNING.....	15
4.1 Beredning i SKH:s ledning.....	15

4.2	Anställningsprofil	16
4.3	Utlysning av anställning	16
4.3.1	Kallelse till anställning som professor	16
4.4	Förhandsgranskning av ansökningar	17
4.5	Sakkunnigbedömning	17
4.5.1	Professor, biträdande professor och lektor	17
4.5.2	Biträdande lektor	18
4.5.3	Adjunkt och postdoktor	18
4.5.4	Forskare	18
4.5.5	Forskningsassistent	18
4.6	Intervju, provföreläsning och referenser	18
4.7	Rekryteringsgruppens förslag till beslut	18
4.8	Beslut om anställning	18
5.	BEREDNING VID ANSTÄLLNING AV LEKTOR ELLER ADJUNKT, VIKARIAT FÖR UTLYST ANSTÄLLNING	19
6.	LÄRARE MED CHEFSUPPDRAG	19
7.	DOKTORAND	19
7.1	Arbetsuppgifter doktorand	20
7.2	Beslut doktorand	20
8.	AMANUENS	20
8.1	Behörighet amanuens	20
8.2	Arbetsuppgifter amanuens	20
8.3	Anställningsprofil, ansökan och beslut	20
9.	PRÖVNING FÖR HÖGRE BEHÖRIGHET	21
9.1	Ansökan	21
9.2	Handläggning/beredning	21
9.3	Beslut om högre behörighet	21
10.	AVBRYTANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRFARANDE	22
11.	BILAGOR	23
	Bilaga 2: Professor emeritus/emerita	23

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 i vilken vi arbetar för en bred rekrytering av studenter och medarbetare.

SKH:s mål i allt rekryteringsarbete är att anställa medarbetare med bästa 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 betonar vikten av att frågor om jämlikhet, jämställdhet och mångfald beaktas vid såväl beredning som beslut i anställningsärenden.

Anställningsordningen samlar de regler för anställning av lärare som SKH tillämpar 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. Ytterligare lärarkategorier kan komma att anställas utifrån lagar, förordning, centrala kollektivavtal eller annan reglering. Rektor kan i enskilda fall efter yttrande medge undantag från föreskrifterna.

Högskolans styrelse fastställer den 18 september anställningsordningen i enlighet med 2 kap. 2 § HF att gälla från och med den 1 oktober 2019.

1.1 Anställningsformer

Enligt lagen om anställningsskydd (LAS) gäller anställningar i normalfallet tills vidare. Undantag från denna grundprincip finns angivna LAS, i 4 kap. Högskoleförordningen (HF) samt i kollektivavtal.

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. 10 § HF.

Förutom lärare inom konstnärlig verksamhet medger HF tidsbegränsade anställningar för adjungerade professorer, gästprofessorer och meriteringsanställning i form av biträdande lektor. Vidare finns avtal mellan Arbetsgivarverket och personalorganisationerna på det statliga området gällande anställning som postdoktor. I övrigt gäller LAS.

SKH ska inför beslut om anställning göra en bedömning om verksamhetens långsiktiga behov och utifrån behovet eftersträva anställningar med så lång tidsperiod som möjligt.

1.2 Arbetsuppgifter för lärarbefattningar

En lärares arbetsuppgifter innefattar utbildning, konstnärlig forskning eller forskning samt utvecklingsarbete, administrativt arbete och samverkan med omgivande samhälle. Till arbetsuppgifterna hör även att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan. 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 ingår också i lärarens arbetsuppgifter.

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

1.3 Beslutsinstanser

Vid anställning av lärare beslutar rektor om anställningsprofil, sakkunniga och om anställning. Ifråga om läraranställningar får rektor inte delegera beslut rörande professorer.

Prorektor tjänstgör i rektors ställe när rektor inte är i tjänst och har då samma beslutsbefogenheter som rektor. Prorektor ersätter även i övrigt rektor i den utsträckning som rektor bestämmer.

Rektor beslutar om anställning av chefer och chefsuppdrag till lärare för de som leder samtliga verksamheter direkt under rektor. Kan inte delegeras.

1.4 Beredningsinstanser

Läraranställningar bereds av en rekryteringsgrupp. Gruppens sammansättning och arbetssätt anges i SKH:s arbetsordning, samt under "Beredning" i denna anställningsordning.

SKH:s verksamhetschefer initierar en anställningsprocess och lämnar nödvändiga förslag i enlighet med anställningsordningen. Vilka chefer som är verksamhetschefer anges i högskolans Arbetsordning.

2. LÄRARE VID STOCKHOLMS KONSTNÄRLIGA HÖGSKOLA

Följande läraranställningar används vid SKH och omfattas av anställningsordningen¹.

Professor
Biträdande professor
Lektor
Adjunkt

Anställningar som endast kan vara tidsbegränsade

Gästprofessor
Adjungerad professor
Biträdande lektor
Postdoktor
Forskare
Forskningsassistent
Doktorand
Amanuens

Utöver angivna anställningar kan avtal skrivas med annat lärosäte om affilierad professor. Professor som avgått med ålderspension kan bidra till SKH:s verksamhet utan anställning genom att av rektor utses till professor emeritus/emerita. Dessa behandlas inte i anställningsordningen.²

2.1 PROFESSOR

2.1.1 Behörighet professor

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

Konstnärlig skicklighet på professorsnivå innebär att man är ledande inom sitt konstnärliga område och/eller har genomfört konstnärlig forskning av högsta kvalitet. 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. 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.

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. Rekryteringsgruppen 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 verksamhetschef 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 chefs-/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 vikt grunderna ska ges.

2.1 BITRÄDANDE PROFESSOR

2.1.3 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, och/eller har genomfört konstnärlig forskning av hög kvalitet. Kvalitén 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.

2.1.4 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. Rekryteringsgruppen 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 verksamhetschef³ 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 chefs-/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 vikt grunderna ska ges.

2.2 LEKTOR

2.2.1 Behörighet lektor

Behörig att anställas som lektor är

- inom konstnärlig verksamhet, 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 § HF.
- 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.

Konstnärlig skicklighet på lektorsnivå innebär att man har både breda och djupa kunskaper inom sitt konstnärliga område, och/eller har genomfört konstnärlig forskning. Konstnärlig skicklighet innebär vidare god förmåga att utveckla och genomföra forskning och eller utvecklingsarbete av hög kvalitet, erfarenhet av handledning på grundnivå - 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.

2.2.2 Bedömningsgrunder lektor

Som bedömningsgrunder vid anställning av en lektor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden enligt första stycket. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en lektor, 4 kap. 4 § HF.

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. Rekryteringsgruppen 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 verksamhetschef 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 chefs-/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 vikt grunderna ska ges.

2.3 ADJUNKT

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

2.3.1 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.

2.3.2 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. Rekryteringsgruppen 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 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 vikt grunderna ska ges, eller om vissa bedömningsgrunder ska ha samma vikt.

3. 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. 10 § i 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, biträdande lektor, postdoktor, forskare och forskningsassistent. Dessa anställningar är alltid tidsbegränsade och tidsbegränsas antingen genom högskoleförordningen, lagen om anställningsskydd (LAS) eller genom centralt kollektivavtal om postdoktor.

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) (HF 4 kap. 11 §).

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 obehövligt. Bedömning om prövning görs av rektor. Om behörighet ska prövas gäller samma beredning som till professor.

3.2 GÄSTPROFESSOR

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 (HF 4 kap. 12 §).

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 BITRÄDANDE LEKTOR

Anställning för meritering enligt HF 4 kap. §§ 12a, 12b och 12c.

3.3.1 Behörighet biträdande lektor

Behörig att anställas som biträdande lektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst fem år innan tiden för ansökan av anställningen som biträdande lektor har gått ut. Även den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande kompetens tidigare kan dock komma i fråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra liknande omständigheter.

En biträdande lektor får anställas tills vidare, dock längst under en tid på minst fyra och högst sex år som bestämts av högskolan före anställningen. Syftet med anställningen är att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som lektor. En anställning som biträdande lektor får förnyas, dock högst sammanlagt två år, om det på grund av sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen.

Om en person har haft en tidsbegränsad anställning som biträdande lektor, får avtal om en tidsbegränsad anställning enligt 5 § lagen (1982:80) om anställningsskydd inte träffas mellan högskolan och läraren inom sex månader från det att anställningen som biträdande lektor upphörde.

3.3.2 Bedömningsgrunder biträdande lektor

Vetenskaplig skicklighet samt dokumenterad god samarbetsförmåga.

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

3.3.3 Befordran av biträdande lektor till lektor

En biträdande lektor ska efter ansökan befordras till lektor vid högskolan, om hen

1. har behörighet för en anställning som lektor, och
2. vid en prövning bedöms lämplig för en sådan anställning enligt de bedömningsgrunder som högskolan fastställde före anställningen.

En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som lektor.

Ansökan ska göras senast sex månader innan anställningen som biträdande lektor upphör.

Lärare anställs genom beslut av rektor. Detta gäller också beslut med anledning av ansökan om befordran av biträdande lektor.

3.4 POSTDOKTOR

Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor mellan Arbetsgivarverket, OFR, SACO-S och SEKO, 2008-09-04.

Postdoktoranställning syftar till att ge nydisputerade doktorander möjligheter att befästa och vidareutveckla i första hand sina konstnärliga/vetenskapliga färdigheter. Anställningen regleras i centralt kollektivavtal. Utgångspunkt är att anställning som postdoktor avser arbete på heltid. Anställningen är tidsbegränsad till två år och får förlängas om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer 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 ansöknings- tidens 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 verksamhetschef 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 till högst en femtedel av arbetstiden (dvs. 20 procent).

3.5 FORSKARE

SKH kan komma att behöva anställa medarbetare som forskare. En sådan anställning ska avse en person med en för högskolan betydande kompetens för specifikt forskningsprojekt.

Forskare är en läraranställning på konstnärlig eller vetenskaplig grund. Denna typ av anställning ska användas restriktivt. I beslut om utannonsering ska framgå skäl till varför denna typ av anställning valts istället för lektor och vilken finansiering som finns bakom anställningen.

Forskarens arbetsuppgifter består av forskning och relaterade arbetsuppgifter. Enskilda föreläsningar om forskningsområdet kan ingå, dock högst fem procent av den totala anställningsgraden för projektforskaren.

Bedömning av behörighet och skicklighet som forskare sker genom sakkunnigprövning om det inte är uppenbart obehövt, genom att skickligheten bedömts vid extern finansiering som beviljats i konkurrens.

3.5.1 Behörighet forskare

Behörig att anställas som forskare är den som avlagt doktorsexamen eller har motsvarande konstnärlig/vetenskaplig kompetens. Anställningen förutsätter egen beviljad extern forskningsfinansiering.

Den sökande ska ha god konstnärlig kompetens visad genom egen forskning och i övrigt ha de personliga förmågor som behövs för att fullgöra anställningen väl.

3.5.2 Bedömningsgrunder forskare

Bedömningsgrunder och deras relativa vikt fastställs av rektor efter förslag från verksamhetschef 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

3.6 FORSKNINGSASSISTENT

Forskningsassistent är en läraranställning på konstnärlig eller vetenskaplig 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 finansieras med externa medel. I beslut om utannonsering ska framgå skäl till varför denna typ av anställning valts istället för lektor och vilken finansiering som finns bakom anställningen.

3.6.1 Behörighet forskningsassistent

För att 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.

3.6.2 Bedömningsgrunder forskningsassistent

Bedömningsgrunder och deras relativa vikt fastställs av rektor efter förslag från verksamhetschef 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 AV LÄRARANSTÄLLNING

Alla läraranställningar på tre månader eller längre handläggs av HR-avdelningen.

Rekryteringsgrupp ska delta i beredningen av anställningsärenden, samt avge förslag till anställning som professor, biträdande professor, lektor, biträdande lektor, adjunkt, forskare, forskningsassistent och postdoktor, undantaget anställning som vikarierande adjunkt eller lektor för utlyst anställning se avsnitt 5 nedan.

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

4.1 Beredning i SKH:s ledning

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

4.2 Anställningsprofil

Verksamhetschef gör en behovsanalys och tar därefter 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 rekryteringsgruppen 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:
 - Med eller utan inbördes rangordning
 - För anställning som är förenad med ledningsuppdrag bör framgå särskilda krav på tidigare ledarskapsfarenhet och administrativ skicklighet
- Anställningens omfattning
- Anställningsform (anställning tillsvidare eller tidsbegränsad)
- Kort behovsanalysbeskrivning (ej med i annons)
- Finansiering (ej med i annons)
- Tidplan för rekrytering (ej med i annons)
- Önskemål om annonsering och utlysningens omfattning (ej med i annons)

För biträdande lektor ska anställningsprofilen även innehålla bedömningsgrunderna som ska gälla vid eventuell framtida befordran till lektor.

4.3 Utlysning av anställning

Enligt 6 § i anställningsförordningen ska SKH som en myndighet som avser att anställa en arbetstagar 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 webbplats med en ansökningstid om minst tre veckor.

En för sent inkommen ansökan får upptas till prövning vid särskilda skäl, Rekryteringsgruppen 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, dvs. ett verktyg för strategisk rekrytering. Endast den som har behörighet att anställas som professor får anställas genom kallelse (HF 4 kap. 7 §) Kallelseförfarandet ska användas mycket restriktivt. Kallelse kan ske på konstnärliga eller vetenskapliga och pedagogiska grunder.

Endast den kan kallas som redan har en genom prövning konstaterad kompetens som professor, eller är uppenbarligen behörig, och visat synnerligen starka konstnärliga eller vetenskapliga och/ pedagogiska meriter kan kallas till professor. Vederbörande ska ha en anställning eller utnämning som mot-

svarar en professor vid SKH vid ett lärosäte i Sverige, alternativt en anställning eller utnämning annorstädes på motsvarande nivå, och en ställning som internationellt ledande inom sitt område.

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 beslutar att inleda processen lämnar enhetschef efter samråd med HR-avdelningen förslag på anställningsprofil. Beredning sker i samma ordning.

Rektor beslutar om anställning efter förslag från Rekryteringsgruppen.

4.4 Förhandsgranskning av ansökningar

Vid anställning av professor, biträdande professor, lektor, biträdande lektor, postdoktor och adjunkt ska Rekryteringsgruppen efter ansökningstidens utgång, om det anses behövt, ansvara för att en förhandsgranskning av inkomna ansökningar sker. Rekryteringsgruppen kan, om de finner det lämpligt, delegera till ordförande att tillsammans med anställande chef och HR-avdelningen utföra förhandsgranskningen. De ansökningar som 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, biträdande lektor, adjunkt och postdoktor om det inte är uppenbart obehövt för prövning av skickligheten. Både kvinnor och män (juridiskt kön) ska finnas representerade som sakkunniga i ett anställningsärende, om det inte finns synnerliga skäl, dessa skäl ska 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 även högskolans riktlinjer för att utse sakkunniga.

Sakkunnigas uppdrag är att bedöma konstnärlig/vetenskaplig och pedagogisk skicklighet samt vid behov även annan kompetens utifrån på anställningsprofil. Vid anställning av postdoktor ska sakkunniga dock inte bedöma den pedagogiska skickligheten om det inte särskilt uttrycks. De sakkunniga ska avge ett skriftligt yttrande. I yttrandet redogörs för den konstnärliga och pedagogiska skickligheten samt annan kompetens i enlighet med anställningsprofil.

Sakkunniga ska ange vilka av de sökande som uppfyller behörighetskraven, ta fram en tätgrupp och ange rangordningen mellan de sökande som kan komma i fråga för anställningen samt tydligt motivera sitt val.

Rektor fattar beslut efter förslag från verksamhetschef om vilka som ska vara sakkunniga, samt i de fall sakkunnigbedömning är uppenbart obehövt.

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 (juridiskt kön) ska vara jämställt representerade om det inte finns synnerliga skäl.

4.5.2 Biträdande lektor

Vid anställning av biträdande lektor ska yttrande inhämtas från minst en extern sakkunnig. Vid befordran från biträdande lektor till lektor ska yttrande inhämtas från minst två externa sakkunniga. Kvinnor och män (juridiskt kön) ska vara jämställt representerade om det inte finns synnerliga skäl.

4.5.3 Adjunkt och postdoktor

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

4.5.4 Forskare

Vid anställning som forskare ska den sökande ha prövats som sökande eller medsökande i ett externfinansierat projekt. Detta kan ersätta sakkunnigprövning. Rekryteringen behandlas endast i rekryteringsgrupp om det finns flera sökande till anställningen. Rektor beslutar om anställning efter förslag från verksamhetschef.

4.5.5 Forskningsassistent

Vid anställning som forskningsassistent ska den sökande ha prövats som medsökande i ett externfinansierat projekt. Detta ersätter sakkunnigprövning. Rekryteringen behandlas endast i rekryteringsgrupp om det finns flera sökande till anställningen. Rektor beslutar om anställning efter förslag från verksamhetschef.

4.6 Intervju, provföreläsning 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 obehövt för prövningen av skickligheten.

Rekryteringsgruppen beslutar utifrån ansökningshandlingar och sakkunnigutlåtanden relaterat till anställningsprofilen vilka sökande som kallas till intervju, provföreläsning, undervisningsprov eller vad man anser lämpligt förfarande. Efter intervjuer beslutar rekryteringsgruppen om referenstagning, normalt ska referenstagning göras på de som kan komma ifråga för anställningen. Ytterligare urvalsförfarande kan tillkomma efter behov i varje enskilt ärende.

Uppgifter av betydelse för ärendets utgång som rekryteringsgruppen får ta del av under processen ska dokumenteras, till exempel i form av protokoll eller tjänsteanteckning och fogas till akten. Härigenom blir uppgiften allmän handling.

4.7 Rekryteringsgruppens förslag till beslut

Rekryteringsgruppen ska utifrån föreliggande underlag (anställningsprofil, ansökningshandlingar, sakkunnigutlåtanden, intervjuer, provföreläsningar, referenser och annat som framkommit under processen) föreslå 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, biträdande lektor, adjunkt, postdoktor, forskare och forskningsassistent, undantaget kortare visstidsanställningar upp till tre månader och timanställda lärare.

Alla beslut om anställningar ska anslås på högskolans anslagstavla enligt 33 § FL. I informationen ska det framgå vilket datum beslutet anslagit, hur man går tillväga om man vill överklaga, vart överklagandet ska skickas och inom vilken tid överklagandet ska ha kommit in till högskolan. I förekommande fall ska myndigheten även upplysa om högskolans beslut innehåller avvikande meningar som antecknats enligt 30 § FL

5. BEREDNING VID ANSTÄLLNING AV LEKTOR ELLER ADJUNKT, VIKARIAT FÖR UTLYST ANSTÄLLNING

Under pågående rekryteringsprocess kan en vikare för vakansen anställas (max i två år i enlighet med LAS) med ett förenklat förfarande utan sakkunnigprövning och beredning i rekryteringsgrupp. Detta innebär att:

- Beslut om anställningsprofil fattas av rektor
- Utlysning i enlighet med kapitel 4.3 ovan
- Prövningen av de sökande sker genom att prefekt tillsätter en bedömargrupp, i denna grupp ska, förutom prefekten ingå minst en ämneskunnig person samt en handläggare från HR-avdelningen. Gruppen tar ställning till vilken av de sökande som bäst motsvarar anställningsprofilen utifrån ansökningshandlingarna, bedömningen ska vara skriftlig med förslag om vem som ska anställas. Om den mest kvalificerade sökande tidigare blivit sakkunnigprövad behöver sakkunniga inte anlitas. Om den mest kvalificerade sökande inte tidigare sakkunnigprövats får denna anställas som adjunkt trots att anställningen lysts ut som lektor.
- Rektor fattar beslut om anställning i enlighet med kapitel 4.8 ovan.

6. LÄRARE MED CHEFSUPPDRAG

Rekrytering av lärare med chefsuppdrag sker i två steg.

Lärarbehörigheten bedöms enligt reglerna i denna anställningsordning utifrån lärarkategori, med sakkunnigbedömning om det inte är uppenbart obehövligt för prövning av skickligheten.

Vad avser chefsuppdraget utser rektor en rekryteringsgrupp som bereder beslut om uppdrag. Förslag till gruppens sammansättning och arbetssätt anges i SKH:s arbetsordning.

7. DOKTORAND

Bara den som antas eller redan har antagits 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.

En person får vara anställd som doktorand under sammanlagt högst åtta år. Den sammanlagda anställningstiden får inte vara längre än vad som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under fyra år. Vid studier som ska avslutas med licentiatexamen eller konstnärlig licentiatexamen får den sammanlagda anställningstiden inte vara längre än vad som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under två år (sammanlagt högst fyra år), enligt 5 kap HF.

7.1 Arbetsuppgifter doktorand

Den som är anställd som doktorand ska främst ägna sig åt sin egen forskarutbildning. En doktorand får dock i enlighet med HF 5 kap, 2 § i begränsad omfattning arbeta med utbildning, forskning, konstnärligt utvecklingsarbete samt administration. Sådant arbete får, innan konstnärlig doktorsexamen eller doktorsexamen har avlagts, inte omfatta mer än 20 procent av full arbetstid.

Doktoranden ska bedriva sitt arbete vid SKH och vara delaktig i den dagliga arbetsmiljön på högskolan. Innehållet i doktorandanställningen ska beslutas i studieplanen. 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.

7.2 Beslut doktorand

Rektor beslutar om anställning av doktorand.

8. AMANUENS

Enligt Högskoleförordningen (HF) 5 kap, §§ 8-12.

8.1 Behörighet amanuens

Endast den som är antagen till utbildning på grundnivå eller avancerad nivå får anställas som amanuens.

8.2 Arbetsuppgifter amanuens

En anställning som amanuens får motsvara högst 50 procent av full arbetstid och arbetet ska avse undervisning, administration eller medverkan i forskning. Amanuens ska anställas tills vidare, dock längst ett år. Sådant anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden för amanuens får dock omfatta högst tre år.

8.3 Anställningsprofil, ansökan och beslut

Anställningsprofilen ska innehålla följande:

- Ämnesområde
- Arbetsuppgifter
- Behörighet
- De bedömningsgrunder som ska användas och deras inbördes vikt
- Finansieringsform

Anställningsprofilen beslutas av

rektor.

Ansökan ska innehålla meritförteckning samt eventuella övriga handlingar enligt annons.

Prövningen av sökande till anställning som amanuens sker genom att verksamhetschef tillsätter en

bedömargrupp.

Gruppen tar först ställning till ansökningshandlingarna. Efter genomförd intervju eller annat lämpligt urvalsförfarande gör gruppen en skriftlig bedömning med ett slutgiltigt förslag om vem som ska anställas.

Rektor beslutar om anställning av amanuens.

9. PRÖVNING FÖR HÖGRE BEHÖRIGHET

På SKH ska anställningar i normalfallet utlysas och prövning för högre behörighet användas mycket restriktivt. Lärare med anställning vid högskolan som uppfyller de behörighetskrav som gäller för en högre titel kan anmäla sitt intresse till verksamhetschef för prövning till en titel som motsvarar kompetensnivån, t.ex.:

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

Verksamhetschef bedömer eventuell rätt till prövning av högre behörighet och ska inför prövningen dels göra 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 sker i samma konstnärliga område/ämne som nuvarande anställning. Prövningen medför ingen ny anställning med ändrade 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.

9.1 Ansökan

Till stöd för ansökan ska den sökande inge kompletta handlingar i enlighet med vad som gäller för ansökan till anställning. Till ansökan ska verksamhetschefens skriftliga underlag bifogas, där skälen till prövningen framgår. Ansökan skickas in via SKH:s rekryteringssystem. Kontakta HR-avdelningen för vidare instruktioner.

9.2 Handläggning/beredning

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

9.3 Beslut om högre behörighet

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

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.

10. AVBRYTANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRFARANDE

Avbrytande av ett anställningsförfarande bör prövas restriktivt. 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.

Beslut om att avbryta en anställningsprocess fattas av samma instans som skulle ha fattat beslut om anställning. Ett sådant beslut behöver inte anslås och kan inte överklagas enligt Anställningsförordningen 21 §. Eventuella sökande ska meddelas beslutet och får information om att beslutet inte kan överklagas.

11. BILAGOR

Bilaga 2: Professor emeritus/emerita

Professor emeritus/emerita

En professor som avslutar sin anställning vid SKH med ålderspension kan beviljas att fortsätta närvara i verksamhet utan anställning med titeln professor emeritus/emerita utifrån verksamhetens behov.

Verksamhetschef lämnar förslag till rektor på fortsatt verksamhet utan anställning innehållande skriftlig motivering och en beskrivning av verksamheten för professorn.

Rektor fattar beslut om fortsatt verksamhet som professor emeritus/emerita. I de fall rektor avser bevilja fortsatt verksamhet ska överenskommelse om villkoren för denna tydligt regleras skriftligt. Överenskommelse träffas för en period om maximalt ett år i taget men kan förlängas.