



# **Anställningsordning för Kungl. Konsthögskolan (KKH)**

**För lärare, forskare och doktorander i  
konstnärlig verksamhet**

Fastställd av högskolestyrelsen 2018-10-22

## Innehåll

1. Inledning.....	s. 3
2. Undervisande personal.....	s.3
2.1 Lärar och forskarkategorier.....	s. 3
3. Anställning.....	s. 4
3.1 Allmänna bestämmelser rörande anställningar.....	s. 4
4. Anställningsgrunder.....	s.4
4.1. Professor, lektor, adjunkt.....	s.4
4.2. Adjungerad professor.....	s. 4
4.3 Gästprofessor.....	s. 4
4.4 Gästlärare.....	s. 5
4.5 Postdoktor.....	s.5
4.6 Forskare.....	s.5
4.7 Doktorand.....	s. 5
5. Behörighet och bedömningsgrunder.....	s.6
5.1. Professor (inbegriper gästprofessor och adjungerad professor).....	s. 6
5.2 Lektor .....	s.7
5.3. Adjunkt.....	s. 8
6. Anställningsförfarande.....	s. 9
6.1 Anställningsprofil.....	s.9
6.2 Information om anställning.....	s. 9
6.3 Ansökan.....	s. 10
6.4 Lärarförslagsnämnd.....	s. 10
6.5 Sakkunniga.....	s. 11
6.6 Sakkunnigutlåtande.....	s. 11
6.7 Lärarförslagsnämndens beredning.....	s. 11
6.8 Lärarförslagsnämndens förslag.....	s. 12
6.9 Beredning och beslut vid doktorandanställningar.....	s. 12
6. 10 Beslut om anställning.....	s. 12
7. Kallelseförfarande.....	s. 12
8. Befordran.....	s. 13
8.1 Lektor till professor.....	s. 13
8.2 Adjunkt till lektor.....	s. 13
8.3 Anställning.....	s. 14
9. Avbrytande av anställningsförfarande och anställningens upphörande.....	s. 14
9.1 Avbrytande av anställningsförfarande.....	s. 14
9.2 Anställningens upphörande.....	s. 14
10. Överklagande.....	s. 14
11. Bisysslor.....	s. 15

## 1. Inledning

Anställningsordningen är upprättad enligt 2 kap. 2 § högskoleförordningen (1993:100) (HF). Med anställningsordning avses de regler för anställning och befordran av lärare samt anställning av forskare och doktorander som Kungl. Konsthögskolan (KKH) tillämpar. För att underlätta tillämpningen finns hänvisningar till HF, högskolelagen (1992:1434) (HL), lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA), lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS), anställningsförordningen (1994:373) (AF) och förvaltningslagen (1986:223) (FL).

KKH har som målsättning att sträva efter att vara en framstående konstnärlig högskola och vill därför rekrytera undervisande personal med hög konstnärlig skicklighet, mycket god pedagogisk skicklighet, god administrativ förmåga och god förmåga att samverka inom såväl högskolan som med det omgivande samhället.

Vid rekrytering av lärare ska framgå att KKH eftersträvar en jämn könsfördelning (minst 40% av vardera könet) och mångfald. KKH välkomnar sökande oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder.

En viktig utgångspunkt är att rekryteringsprocessen ska vara transparent och tydlig. Av KKH:s Arbetsordning framgår av vem och hur beslut fattas inom KKH. Om bestämmelser om beslutsfattande inte ingår i denna anställningsordning gäller Arbetsordningen.

Denna anställningsordning gäller från och med 2017-11-09.

## 2. Undervisande personal

### 2.1 Lärar- och forskarkategorier

Följande lärarkategorier får anställas vid KKH:

- Professor (kan tidsbegränsas enligt HF)
- Adjungerad professor (ska tidsbegränsas enligt HF)
- Gästprofessor (ska tidsbegränsas enligt HF)
- Lektor (kan tidsbegränsas enligt HF)
- Adjunkt (kan tidsbegränsas enligt HF)
- Gästlärare (tidsbegränsas enligt LAS)

Följande forskarkategorier får anställas vid KKH:

- Postdoktor (tidsbegränsas enligt kollektivavtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor)
- Forskare (tidsbegränsas enligt LAS)
- Doktorand (enligt HF)

### **3. Anställning**

#### **3.1 Allmänna bestämmelser rörande anställningar**

KKH är en statlig myndighet vars anställningar bl.a. regleras i regeringsformen, LOA och LAS. Det finns vidare särskilda bestämmelser som gäller för anställningar vid högskolor i HL och HF.

Vid beslut om statliga anställningar ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.

### **4. Anställningsgrunder**

#### **4.1 Professor, lektor och adjunkt**

Professor, lektor och adjunkt kan anställas tillsvidare eller tidsbegränsas och kan omfatta deltid eller heltid.

En professor, lektor och adjunkt anställd på konstnärlig grund kan anställas tillsvidare, dock längst fem år enligt HF 4 kap. 10 §. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år. I fråga om anställningen gäller i övrigt LAS.

#### **4.2 Adjungerad professor**

En adjungerad professor är en anställning som syftar till att knyta en kvalificerad person med speciell kompetens till högskolan. Arbetsomfattningen varierar vanligen mellan 20–50% och arbetstagaren ska ha sin huvudsakliga sysselsättning utanför högskoleväsendet.

En adjungerad professor ska anställas i en tidsbegränsad anställning. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tolv år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen om anställningsskydd (HF 4 kap. 11 §).

En person som kommer i fråga för anställning ska i tillämpliga delar prövas enligt samma behörighetskrav, och sakkunnigbedömning om skickligheten ska hämtas in, om det inte är uppenbart obehövligt för prövningen av skickligheten.

Rektor fattar beslut om anställning av adjungerad professor.

Beslut om förlängning av anställning som adjungerad professor fattas av rektor.

#### **4.3 Gästprofessor**

Syftet med anställning av gästprofessor är att rekrytera en kvalificerad person med speciell kompetens inom ett ämnesområde. Enligt HF 4 kap. 12 § ska en gästprofessor anställas i en tidsbegränsad anställning. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst fem år. I fråga om anställningen gäller i övrigt LAS.

Rektor fattar beslut om anställning av gästprofessor.

Beslut om förlängning av anställning som gästprofessor fattas av rektor.

#### **4.4 Gästlärare**

En gästlärare ska vara behörig på motsvarande nivå som professor, lektor eller adjunkt. Behörig kan vara den som t ex har eller har haft motsvarande anställning som professor, lektor eller adjunkt vid

annat lärosäte i Sverige eller utomlands eller den som har sakkunnigprövats och bedömts som behörig som professor eller lektor.

En anställning som gästlärare ska tidsbegränsas enligt 5 § 1 p LAS och kan längst fortgå i två år.

Ett förenklat tillsättningsförfarande utan sakkunnigprövning får tillämpas vid tillfälliga och tidsbegränsade rekryteringar såsom vikariat eller allmän visstidsanställning.

#### **4.5 Postdoktor**

Befattningen postdoktor syftar till att ge nydisputerade doktorander – som avlagt examen högst tre år efter ansökningstidens utgång – möjligheter att befästa och vidareutveckla i första hand sina konstnärliga färdigheter. Den som anställs som postdoktor ska i huvudsak bedriva forskning. Undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna, dock utgöra högst 20% utav arbetstiden. Om det finns särskilda skäl kan doktorsexamen ha avlagts tidigare än 3 år tillbaka i tiden.

En postdoktor får anställas tills vidare dock längst två år. Möjlighet till förlängning kan ges 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.

Någon sammanräkning med anställningstid i tidsbegränsad anställning enligt LAS eller högskoleförordningen och tidsbegränsad anställning som postdoktor ska inte ske.

#### **4.6 Forskare**

Behörig att anställas som forskare är den som har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande kunskaper. En forskare är en person som anställs i huvudsak för att bedriva konstnärlig forskning och som anställs på konstnärlig grund.

En anställning som forskare ska tidsbegränsas enligt 4 kap § 10 HF eller enligt LAS.

#### **4.7 Doktorand**

Högskolorna får enligt 5 kap. HF ha särskilda anställningar för doktorander för att dessa ska genomföra sin utbildning på forskarnivå. Den som är anställd som doktorand ska främst ägna sig åt sin egen utbildning. En anställd får dock i begränsad omfattning arbeta med utbildning, forskning, konstnärligt utvecklingsarbete och administration. Sådant arbete får, innan doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen har avlagts, inte omfatta mer än 20 procent av full arbetstid. Bara den som antas eller redan har antagits till en utbildning på forskarnivå vid en högskola får anställas som doktorand.

En anställning som doktorand ska avse arbete på heltid. Om en doktorand begär det, får anställningen avse arbete på deltid, dock lägst 50 procent av heltid.

När en doktorand ska anställas ska avseende fästas vid förmågan att tillgodogöra sig utbildningen på forskarnivå. Om en doktorand ska anställas i samband med antagning till utbildningen, ska bestämmelserna i 7 kap. 41 § andra och tredje styckena HF om bestämmande av bedömningsgrunder och om hinder mot företräde tillämpas.

Högskolan ska genom annonsering eller ett likvärdigt förfarande informera om den lediga anställningen, så att den som är intresserad av anställningen kan anmäla det till högskolan inom en viss tid. Informationen behöver dock bara lämnas om en doktorand ska anställas i samband med antagning till utbildningen och om det följer av 7 kap. 37 § HF att informationen ska lämnas vid antagningen.

Anställning som doktorand sker genom beslut av rektor.

En anställning som doktorand ska gälla tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt och aldrig för längre tid än ett år efter konstnärlig 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 dock inte vara längre än vad som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under fyra år. Vid studier som ska avslutas med licentiatexamen eller konstnärlig licentiatexamen får den sammanlagda anställningstiden inte vara längre än vad som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under två år. Från dessa tider ska avräkning göras för den studietid då doktoranden inte har varit anställd som doktorand.

Den sammanlagda anställningstiden får dock vara längre än vad som anges i stycket ovan, om det finns särskilda skäl. Sådana skäl kan vara ledighet på grund av sjukdom, ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret eller för förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller föräldraledighet.

## **5. Behörighet och bedömningsgrunder**

### **5.1 Professor (inbegriper gästprofessor och adjungerad professor)**

Behörig att anställas som professor inom konstnärlig verksamhet är:

- den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet.

KKH beaktar i särskilt hög grad konstnärlig skicklighet. Den konstnärliga skickligheten visas genom väl dokumenterad självständig konstnärlig verksamhet på hög nivå och ett eget kvalificerat konstnärskap.

Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den konstnärliga (i förekommande fall vetenskapliga) skickligheten (HF 4 kap. 3 §). KKH tar särskild hänsyn till hög grad av pedagogisk skicklighet.

Den pedagogiska skickligheten omfattar:

- mycket god förmåga att utveckla, leda och genomföra utbildning av hög kvalitet på samtliga utbildningsnivåer
- förmåga att stimulera och utveckla studenters lärande
- god förmåga till pedagogiskt utvecklingsarbete

I begreppet pedagogisk skicklighet innefattas även pedagogiskt engagemang samt en egen väl utvecklad pedagogisk grundsyn och vision för lärande. Erfarenhet av handledning på högskolenivå tillmäts stor betydelse.

Lärförslagsnämnden kan efter dokumentation i ansökan, intervju och provföreläsning bedöma de sökandes pedagogiska skicklighet samt pedagogiska grundsyn som likvärdig pedagogisk kompetens som den som förvärfvas genom en utbildning i högskolepedagogik.

Vid KKH kan även följande bedömningsgrunder tillämpas vid anställning av professor:

- mycket god förmåga att bygga upp, leda och utveckla konstnärlig verksamhet av hög kvalitet
- god förmåga att samverka med det omgivande samhället

- administrativ skicklighet och förmåga till övergripande verksamhetsplanering
- god samarbetsförmåga
- erfarenhet av eget konstnärligt utvecklingsarbete
- internationell erfarenhet
- förmåga att utveckla samarbeten och driva projekt
- andra bedömningsgrunder som är av betydelse för anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

## 5.2 Lektor

Behörig som lektor inom konstnärlig verksamhet är:

- den som har avlagt konstnärlig doktorsexamen eller motsvarande kunskap/konstnärlig skicklighet
- den som visat pedagogisk skicklighet
- den som 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.

KKH beaktar särskilt konstnärlig skicklighet. Den konstnärliga skickligheten visas genom väldokumenterad självständig konstnärlig verksamhet och ett eget kvalificerat konstnärskap.

Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden. KKH tar särskild hänsyn till hög grad av pedagogisk skicklighet.

Den pedagogiska skickligheten omfattar:

- god förmåga att utveckla och genomföra utbildning av hög kvalitet på grund- och avancerad nivå
- god förmåga att stimulera och utveckla studenters lärande

I begreppet pedagogisk skicklighet innefattas även pedagogiskt engagemang.

Lärförslagsnämnden kan efter, dokumentation i ansökan, intervju och provföreläsning bedöma de sökandes pedagogiska skicklighet samt pedagogiska grundsyn som likvärdig pedagogisk kompetens som den som förvärvas genom en utbildning i högskolepedagogik.

Vid KKH kan även följande bedömningsgrunder tillämpas vid anställning av lektor:

- breda, gedigna och aktuella kunskaper i ämnet
- god förmåga att samverka med det omgivande samhället
- administrativ skicklighet samt god planerings- och samarbetsförmåga
- erfarenhet av eget konstnärligt utvecklingsarbete
- internationell erfarenhet samt
- andra bedömningsgrunder som är av betydelse för anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

## 5.3 Adjunkt

Behörig att anställas som adjunkt på konstnärlig grund vid KKH är:

- den som har avlagt examen från konstnärlig högskoleutbildning eller har motsvarande konstnärlig kompetens
- den som visat konstnärlig och pedagogisk skicklighet.

KKH beaktar särskilt konstnärlig skicklighet inom det särskilda ämnesområdet. Den konstnärliga skickligheten visas genom väldokumenterad självständig konstnärlig verksamhet.

Behörig att anställas på annan grund som adjunkt vid KKH är den som har:

- relevant yrkeskompetens eller annan relevant examen från högskoleutbildning
- genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper
- visat pedagogisk skicklighet

Den pedagogiska skickligheten omfattar:

- god förmåga att utveckla och genomföra utbildning av hög kvalitet på grund- och avancerad nivå
- god förmåga att stimulera och utveckla studenters lärande

I begreppet pedagogisk skicklighet innefattas även pedagogiskt engagemang.

Vid KKH kan även följande bedömningsgrunder tillämpas vid anställning av adjunkt på konstnärlig eller annan grund är:

- breda, gedigna och aktuella kunskaper i ämnet
- god förmåga att samverka med det omgivande samhället
- administrativ skicklighet samt god planerings- och samarbetsförmåga samt
- andra bedömningsgrunder som är av betydelse för anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

## **6. Anställningsförfarande**

### **6.1 Anställningsprofil**

Initiativ till och beslut om att rekrytera lärare och doktorand tas av rektor. En tidplan och anställningsprofil tas fram:

Av anställningsprofilen ska följande framgå:

- anställningens omfattning och anställningsform
- befattning
- ämnesområde och eventuell inriktning
- behörighetskrav: konstnärlig, pedagogisk och administrativ kompetens (eller i förekommande fall vetenskaplig kompetens) samt ytterligare behörighetskrav utöver de som HF föreskriver
- arbetsuppgifter och förutsättningar i övrigt som ska gälla för anställningen
- bedömningsgrunder och kriterier som ska användas och hur dessa ska vägas mot varandra
- språkkunskaper



Anställningsprofilen och tidplanen fastställs av rektor efter samråd med Utbildnings- och forskningsnämnden (UFN) och KKH:s HR-chef. Anställningsprofilen är den grund för utannonsering som rekryteringen bygger på. Anställningsprofilen ska inte ändras efter det att KKH informerat om anställningen.

## **6.2 Information om anställning**

KKH ska informera om lediga anställningar vid högskolan, så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till högskolan inom en viss tid. Syftet med denna information är att KKH ska få så många kvalificerade sökande som möjligt samt att säkerställa att tillsättandet av anställningar vid KKH endast sker på sakliga grunder.

Enligt 6 § AF har KKH möjlighet att avstå från att informera om en anställning om särskilda skäl talar mot det. Särskilda skäl att inte lämna information om en anställning kan föreligga i följande fall:

- tillfällig anställning (ej överstigande 6 månader),
- anställning av adjungerad professor eller gästprofessor,
- anställning, utom anställning som professor, av den som har företrädesrätt till återanställning eller till anställning med högre sysselsättningsgrad eller av den som omplaceras enligt 7 § andra stycket LAS,
- befordran till lektor eller professor enligt punkt 8 nedan,
- förnyelse av anställning enligt 4 kap. 10-12 §§ HF,
- visstidsanställning av forskare då anställningen finansieras av externa medel sökta i konkurrens och finansieringen är villkorad av att den endast får användas för anställning av en namngiven person, samt
- andra särskilda skäl enligt 6 § AF.

Information om anställningen ska anslås på KKH:s officiella anslagstavla och på högskolans hemsida. Arbetsförmedlingen ska underrättas om anställningen. Övrig annonsering beslutas av rektor.

Av informationen ska framgå att KKH vill tillvarata de kvaliteter som en jämn könsfördelning samt mångfald tillför verksamheten.

Ansökningstiden ska som huvudregel vara minst tre veckor. Undantag ska motiveras i beslutet av anställningsprofilen.

## **6.3 Ansökan**

Ansökan sker normalt genom KKH:s webbaserade rekryteringssystem. För de som har kallats till intervju begärs vid behov ej uppladdningsbart material så som publikationer, böcker och annat material av relevans in separat till KKH.

Ansökan ska innehålla:

1. Personligt brev
2. CV/Meritförteckning
  - 2.1 Konstnärliga meriter
  - 2.2 Pedagogiska meriter

I varje enskilt anställningsärende kan tillkommande delar ingå förutom de obligatoriska.

Ansökan ska lämnas in på svenska och engelska eller enbart engelska.

En för sent inkommen ansökan beaktas inte.

## **6.4 Lärarförslagsnämnd**

Lärarförslagsnämnd beslutas i UFN efter förslag från rektor. Lärarförslagsnämnden har fyra ledamöter och består utöver ordförande av en professor, en lektor eller adjunkt samt en studentrepresentant. Ordförande för lärarförslagsnämnden är prorektor. Tre suppleanter utses, två professorer och en lektor. Förvaltningschef utser sekreterare i nämnden. Studentkåren utser sin representant och en suppleant. Möjlighet finns att adjungera ledamot med särskild ämneskompetens utan rösträtt. Lärarförslagsnämnden utses för två år. Vid behov kan UFN efter förslag från rektor besluta om en extra lärarförslagsnämnd med samma sammansättning av ledamöter.

Rekryteringsnämnd för rekrytering av doktorand beslutas i Utbildnings- och forskningsnämnden. Rekryteringsnämnden ska bestå av en professor och en lektor eller adjunkt samt en studentrepresentant och en doktorand eller forskare. Tre suppleanter utses, två professorer och en lektor. Ordförande för rekryteringsnämnden ska vara professor. Förvaltningschef utser sekreterare i nämnden. Studentkåren väljer sin representant.

Gällande forskare och postdoktorer som är externt finansierade, eller söker extern finansiering, sker beredningen i UFN. UFN:s förslag kan villkoras av att externa forskningsmedel beviljas.

I de fall KKH utlyser en anställning som forskare eller postdoktor tillämpas motsvarande anställningsförfarande som vid anställning av adjunkt.

## **6.5 Sakkunniga**

UFN utser sakkunniga efter förslag från beredningsgrupp inom UFN. Risk för jäv till sökande som ska bedömas ska beaktas vid utseende av sakkunniga.

Vid rekrytering till lektors- och professorstjänster ska sakkunnigbedömning från två externa sakkunniga inhämtas. Minst en av dessa ska vara professorer eller besitta motsvarande kvalifikationer och en av de sakkunniga ska ha sin verksamhetsbas utomlands.

Vid adjunktstjänster ska sakkunnigbedömning från en extern sakkunnig gällande de sökandes skicklighet inhämtas, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten. Vid behov kan en adjungerad ämnesexpert utan rösträtt anlitas. Den sakkunnige ska vara professor eller ha motsvarande kunskap.

Om en bedömning hämtas in från två eller fler personer, ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl.

## **6.6 Sakkunnigutlåtande**

För att de sakkunniga ska kunna fullgöra sitt uppdrag ska de ha tillgång till:

- anställningsprofil och annons
- förteckning över sökande
- merithandlingar innehållande konstnärliga och pedagogiska meriter samt andra meriter
- relevanta delar av anställningsordningen
- information om uppdragets innebörd och kraven på utlåtandenas innehåll
- formatmall för sakkunnigutlåtandet
- information om jävsregler
- information om verksamheten
- tidsplan för uppdraget

Var och en av de sakkunniga ska avge ett skriftligt yttrande till lärarförslagsnämnden. De sakkunniga gör utlåtanden baserat på ansökningsmaterial från de sökande och gör fördjupade utlåtanden om de som de anser vara de främsta sökande till tjänsten. För övriga behöriga görs en kortfattad motivering

till varför de inte hamnat i den första gruppen. De noterar också de som de bedömer inte är behöriga sökande, men ingen motivering behövs.

Var och en av de sakkunniga ska *individuell*t upprätta sakkunnigutlåtandet och rangordningen av de mest meriterade sökande.

### **6.7 Lärarförslagsnämndens beredning**

Lärarförslagsnämnden ska till UFN, som tar beslut om förslag som går till rektor för beslut, redovisa sin rangordning för varje föreslagen sökandes skicklighet i förhållande till de bedömningsgrunder som gäller för anställningen under förutsättning att kandidaterna uppfyller samtliga bedömningskriterier. Redovisningen ska omfatta både skickligheten beträffande varje bedömningsgrund för sig och även en sammanvägning av alla bedömningsgrunderna och sakkunnigas utlåtande. Av förslaget ska det framgå hur föreslagen sökandes såväl konstnärliga och pedagogiska skicklighet har beaktats. Det ska också framgå hur jämställdhetsaspekten har beaktats i beredningen av ärendet.

De främsta sökandena till anställning som professor eller lektor ska genomföra en provföreläsning samt intervjuas av lärarförslagsnämnden. Adjunkter intervjuas endast. De sökandes pedagogiska kompetens, ambitioner och visioner ska då noga undersökas.

Referenstagning görs av lärarförslagsnämndens ordförande och HR-chef.

Uppgifter som lärarförslagsnämnden får del av på annat sätt än genom en handling och som har betydelse för ärendets utgång ska dokumenteras, t.ex. i form av en tjänsteanteckning och fogas till akten i ärendet. Härigenom blir sådana uppgifter allmänna handlingar och således tillgängliga för den som vill ta del av dem. (Enligt FL 16 § ska en sökande, som begär det, få ta del av t.ex. varje utlåtande som har tillförts ärendet.)

### **6.8 Lärarförslagsnämndens förslag**

Lärarförslagsnämndens beslut om sitt förslag görs genom acklamationsförfarande, varefter ordförande anger vad nämnden beslutat. Om någon ledamot så begär, ska öppen omröstning ske. Om fler än två förslag föreligger, sker motförslagsomröstningar för att få fram det förslag som ska ställas mot huvudförslaget, dvs. det förslag som ordföranden tidigare angivit som nämndens beslut. Förekommande omröstningar ska redovisas i nämndens protokoll. Ordförande har utslagsröst i de fall omröstning ger ett jämnt utfall.

Varje ledamot som anmäler avvikande mening antecknas till protokollet. Ledamoten ska då ange sitt yrkande jämte en kort motivering. Den som inte anmäler avvikande mening anses ha biträtt det slutliga beslutet.

Lärarförslagsnämnden lämnar sitt förslag till UFN, som beslutar om det förslag som ordförande i lärarförslagsnämnden föredrar för rektor för beslut.

### **6.9 Beredning och beslut vid doktorandanställningar**

Rekryteringsnämnden går igenom de skriftliga projektansökningarna och tar del av insända arbetsprover och gör en första gallring. Två externa bedömare på professorsnivå, varav minst en ska ha sin verksamhetsbas utomlands, skriver motiveringar om de främsta kandidaterna och rangordnar dem. Intervju görs av ett urval av de mest meriterade i relation till bedömningskriterierna. De externa bedömarna deltar i intervjuer men ej i förslag till beslut. Rekryteringsnämnden lämnar förslag på beslut till rektor. Rektor tar beslut om anställning på villkor att **efter att** doktoranden antas till forskarutbildning vid värdinstitutionen.

## **6.10 Beslut om anställning**

Rektor beslutar om anställning av lärare, forskare eller doktorand. Beslut om anställning av professor, inbegripet gästprofessor och adjungerad professor, får inte delegeras.

Innan ett beslut ska lönen fastställas av rektor efter samråd med personalchefen.

Information om KKH:s beslut om anställning ska lämnas på myndighetens anslagstavla (se 7 § AF). Information behöver inte lämnas om anställningen beräknas vara högst sex månader.

Ett anslag ska innehålla uppgifter om: 1) viken dag det sattes upp; 2) vad som gäller i fråga om överklagande; 3) de avvikande meningar som har antecknats i protokollet eller i någon annan handling.

Beslut om anställning ska även meddelas samtliga sökande och innehålla anvisningar om hur det kan överklagas. Datum för kungörelsen av beslutet ska anges, eftersom tiden för överklagandet räknas från detta datum.

## **7. Kallelseförfarande**

En högskola får kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan. Om en högskola kallar en person till anställning, ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse för högskolan dokumenteras.

Endast den som har behörighet för anställningen enligt 4 kap. 3 § HF får anställas genom kallelse. Beslut om att kalla en person till anställning fattas av rektor och får inte delegeras. Vid anställning genom kallelse behöver inte någon sådan information som avses i 6 § första stycket AF lämnas. Bestämmelserna om sakkunnigbedömning ska tillämpas. Kallelseförfarande vid anställning av professor ska användas med återhållsamhet i linje med SUHF:s rekommendationer 2010-11-04.

## **8. Befordran**

### **8.1 Lektor till professor**

Befordran från lektor till professor finns som en möjlighet vid KKH för de medarbetare som uppfyller kraven för befordran. Det är dock inte en rättighet. För att befordran ska medges krävs att det utifrån verksamhetsperspektiv finns ett rekryteringsbehov av en professor inom aktuellt ämnesområde och inriktning, vilket rektor beslutar om. Ämnesområdet för anställningen som professor ska vara detsamma som för den anställning läraren har som lektor. En befordran berättigar inte till ändrad arbetsbeskrivning eller anställningsförhållanden.

Innan en komplett ansökan lämnas in ska ett godkännande skriftligen begäras och beslut från rektor tas om att en befordran kan få göras, då det ur verksamhetsperspektiv finns ett rekryteringsbehov.

Ansökan om befordran görs sedan av den enskilde läraren på högskolan. Till stöd för ansökan om befordran till professor ska den sökande inkomma med kompletta ansökningshandlingar i enlighet med vad som gäller för ansökan till en externt utannonserad anställning som professor.

Vid befordran till professor ska yttranden inhämtas från minst två sakkunniga, dvs. personer som är "särskilt förtrodda med ämnesområdet". Både kvinnor och män ska vara representerade om inte synnerliga skäl talar emot det. UFN utser sakkunniga.

Sakkunnigyttranden kan vara obehövliga om en sökande inom 3 år i ett annat sammanhang har varit föremål för sakkunnigprövning för anställning som professor i samma ämne och bedömts vara behörig.

Lärförslagsnämnden bereder ärendet efter inhämtande av de sakkunnigas utlåtande. Beslut om eller avslag om befordran till professor fattas av rektor efter förslag från lärförslagsnämnden.

Vid ansökan om befordran ska yttrandet avse frågan om sökanden ska befordras eller inte.

## **8.2 Adjunkt till lektor**

Befordran från adjunkt till lektor finns som en möjlighet vid KKH för de medarbetare som uppfyller kraven för befordran. Det är dock inte en rättighet. För att befordran ska medges krävs att det utifrån verksamhetsperspektiv finns ett rekryteringsbehov av en lektor inom aktuellt ämnesområde och inriktning vilket rektor beslutar om. Ämnesområdet för anställningen som lektor ska vara detsamma som för den anställning som läraren har som adjunkt. En befordran berättigar inte till ändrad arbetsbeskrivning eller anställningsförhållanden.

Ansökan om befordran görs av den enskilde läraren på högskolan. Till stöd för ansökan om befordran till lektor ska den sökande inkomma med kompletta ansökningshandlingar i enlighet med vad som gäller för ansökan till en externt utannonserad anställning som lektor.

Innan en komplett ansökan lämnas in ska ett godkännande skriftligen begäras och beslut från rektor tas om att en befordran kan få göras, då det ur verksamhetsperspektiv finns ett rekryteringsbehov.

Vid befordran till lektor ska yttrandet inhämtas från minst två sakkunniga, dvs. personer som är "särskilt förtrogna med ämnesområdet". Både kvinnor och män vara representerade, om inte synnerliga skäl talar emot det. UFN utser sakkunniga.

Sakkunnigyttranden kan vara obehövliga om en sökande inom 3 år i ett annat sammanhang har varit föremål för sakkunnigprövning för anställning som lektor i samma ämne och bedömts vara behörig.

Lärförslagsnämnden bereder ärendet efter inhämtande av de sakkunnigas utlåtande. Beslut om eller avslag om befordran till lektor fattas av rektor efter förslag från lärförslagsnämnden.

Vid ansökan om befordran ska yttrandet avse frågan om sökanden ska befordras eller inte.

## **8.3 Anställning**

Befordran påverkar inte anställningstiden för adjunkter och lektorer som är anställda på högskoleförordningen 5 + 5 år.

# **9. Avbrytande av anställningsförfarande och anställningens upphörande**

## **9.1 Avbrytande av anställningsförfarande**

Beslut om att avbryta anställningsförfarandet fattas av rektor. Ett sådant beslut får inte överklagas enligt 21 § AF.

## **9.2 Anställningens upphörande**

I fråga om professorer prövar Statens ansvarsnämnd frågor som avses i 34 § LOA och 15 § lagen (1994:261) om fullmaktsanställning.

I andra fall än som avses i 2 kap. 2 § första stycket 6 och 15 § HF samt 4 kap. 16 § HF beslutar rektor

om att en anställning ska upphöra. Beslut om att en professors anställning ska upphöra får inte delegeras.

## **10. Överklagande**

Beslut om anställning vid en högskola kan överklagas till Överklagandenämnden för högskolan. Undantaget är anställning som doktorand och vid befordringsärenden, vilka inte kan överklagas.

Sökande som ej erhållit anställningen kan skriftligen överklaga beslutet. Den som överklagar ska i skrivelsen ange vilket beslut det gäller och vilken ändring han/hon begär samt skälen för detta. Skrivelsen ska ställas till Överklagandenämnden för högskolan och skickas in till KKH.

Överklagandet ska ha inkommit inom tre veckor från den dag då beslutet anslogs på högskolans anslagstavla.

Beslut av Överklagandenämnden får i sin tur inte överklagas.

## **11. Bisysslor**

En högskola ska på lämpligt sätt informera sina lärare om vilka bisysslor som inte är förenliga med 7 § LOA och 3 kap. 7 § HL. Det finns tre grupper av bisysslor som inte är förenliga för statligt anställda arbetstagare: förtroendeskadliga bisysslor (LOA), arbetshindrande bisysslor (Villkorsavtalet) och konkurrensbisysslor (Villkorsavtalet).

En högskola ska ge sina lärare råd vid bedömningen av om en viss bisyssla är förenlig med den bestämmelsen. Om en lärare begär det, ska högskolan lämna skriftligt besked i en sådan fråga.

Av LOA följer att en högskola på lämpligt sätt ska informera sina anställda om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten enligt LOA.

En lärare är skyldig att hålla högskolan informerad om de bisysslor som han eller hon har och som har anknytning till anställningens ämnesområde. Högskolan ska dokumentera informationen. Dokumentationen ska hållas ordnad så att det går att fortlöpande följa vilka bisysslor varje lärare har.