



Anställningsordning vid Kungl. Konsthögskolan

Förslag till revidering av Högskolestyrelsen den 10 juni 2022, se avsnitt 5.9 sid 15

Typ av dokument	Föreskrift
Förslag till beslut av	Högskolestyrelsen
Giltighetstid	2022-06-09 och som längst tom 2024-09-01
Ersätter dokument	Anställningsordning, dnr 1.1.3/2021:166 från 4 juni 2021
Ansvarig förvaltningsenhet	HR- och ekonomienheten

Innehåll

1. Inledning	4
1.1 Rättslig reglering	4
1.2 Lika villkor	5
2. Anställning	5
2.1 Allmänna bestämmelser rörande anställningar	5
2.2 Anställningsformer, allmänt	5
2.3 Tidsbegränsade anställningar, HF-grund	5
2.4 Tidsbegränsade anställningar, LAS-grund	6
3. Undervisande och forskande personal	6
3.1 Lärare och forskarkategorier vid KKH	6
4. Anställningsgrunder, behörighet och bedömningsgrunder	7
4.1. Professor	7
4.2. Adjungerad professor	8
4.3 Gästprofessor	8
4.4 Lektor	8
4.5 Gästlektor och adjungerad lektor	9
4.6 Adjunkt	10
4.7 Gästadjunkt och adjungerad adjunkt	10
4.8 Postdoktor	11
4.9 Forskare	11
4.10 Doktorand	11
5. Anställningsförfarande som kräver sakkunniggranskning	12
5.1 initierande av ärende	12
5.2 Anställningsprofil	13
5.3 Utlysning av anställning	13
5.4 Ansökan	13
5.5 Förhandsgranskning av ansökan	14
5.6 Sakkunniga	14
5.7 Sakkunnigutlåtande	14
5.8 Lärar- och doktorandförslagsnämndens beredning	15

5.9 Lärar- och doktorandförslagsnämndens förslag	15
5.10 Beredning och beslut vid doktorandanställningar	16
5.11 Beslut om anställning	16
6. Kallelseförfarande av professor	16
7. Anställningsförfarande av adjunkt (inkl. gästadjunkt och adjungerad adjunkt)	16
7.1 Initierande av ärende	16
7.2 Anställningsprofil	17
7.3 Utlysning av anställning	17
7.4 Ansökan	17
7.5 Beredning av ansökan	18
8. Anställningsförfarande av lektor och adjunkt i samband med hastigt påkommen situation samt forskare, postdoktor med särskilt tilldelade medel samt redan antagen doktorand	18
9. Befordran	18
9.1 Adjunkt till lektor	18
9.2 Anställning	19
10. Avbrytande av anställningsförfarande och anställningens upphörande	19
10.1 Avbrytande av anställningsförfarande	19
10.2 Anställningens upphörande	19
11. Överklagande	19

1. Inledning

Denna Anställningsordning fastställdes av styrelsen för Kungl. Konsthögskolan (KKH) 2021-06-04, med stöd av 2 kap. 2 § 9 p. Högskoleförordningen (1993:100). I Anställningsordningen samlas gällande regler för anställning och befordran av lärare samt anställning av forskare vid KKH.

Anställningsordning har tagits fram i samband med den organisationsjustering som träder i kraft 2021-09-01. Till Anställningsordningen ska det finnas riktlinjer och rutiner som beskriver arbetssätt och processer i rekryterings- och befordringsprocesser. Dessa ska fastställas av rektor respektive förvaltningschefen. Vid Kungl. Konsthögskolan finns förutom denna Anställningsordning även en Arbetsordning och en Besluts- och delegationsordning, vilka berör förutsättningarna för anställning och befordran av lärare.

1.1. Rättslig reglering

Lärare vid KKH är statsanställda och anställning av lärare utför därför myndighetsutövning. Grundläggande bestämmelser om anställning av lärare föreskrivs i det offentlighetsreglerade regelverket för statlig anställning, samt i arbetsrättslig lagstiftning. I regeringsformen stadgas att förvaltningsmyndigheter i sin verksamhet ska beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och opartiskhet. Vidare ska beslut om anställningar enbart grundas på sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.

Kompletterande bestämmelser finns bland annat i Lagen om offentlig anställning (1994:260) samt i tillämpningsföreskrifter i Anställningsförordningen (1994:373). Vidare finns särskilda föreskrifter för statliga högskolor i Högskolelagen (1992:1434) och i Högskoleförordningen (1993:100). Därtill gäller även Diskrimineringslagen (2008:567), samt bestämmelser i bland annat Förvaltningslagen (2017:900) och Språklagen (2009:600).

Transparens vid anställningsförfarandet garanteras av offentlighetsprincipen, vilket bland annat kommer till uttryck i bestämmelserna om handlingsoffentlighet i 2 kap. Tryckfrihetsförordningen (1949:105). Vidare framkommer det av European Standards and Guidelines att anställning av lärare vid lärosäten ska vara transparenta. Samtliga rekryteringsärenden bör beakta de värdegrundaspekter som uttrycks i exempelvis skriften Den statliga värdegrunden – Professionella värderingar för en god förvaltningskultur (Statskontoret, 2018).

Rekrytering vid KKH sker på basis av rådande lagstiftning och i linje med lärosätets vision och vår forsknings- och utbildningsstrategi. KKH är en framstående konstnärlig högskola och all undervisande och forskande personal ska ha 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 personal vid Kungl. Konsthögskolan ska det framgå att KKH eftersträvar en jämn könsfördelning och mångfald. KKH strävar efter att vara en attraktiv arbetsplats oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation eller ålder. KKH strävar också efter att öka mångfalden ibland madarbetarna.

Rekryteringsprocessen ska vara transparent och tydlig. Av KKH:s Arbetsordning samt Besluts- och delegationsordning framgår av vem och hur beslut fattas inom KKH.

1.2. Lika villkor

Varje beredande organ och beslutande instans vid KKH ska aktivt arbeta för att motverka diskriminering. I handläggning av anställningsärenden ska kvinnor och män vara jämställt representerade, om inte synnerliga skäl föreligger. På liknande sätt ska beredande organ och beslutande instanser arbeta för lika villkor i alla rekryteringsprocesser.

KKH väljer vid samtliga anställningar den sökande som vid en helhetsbedömning av kompetens, skicklighet och personliga egenskaper bedöms ha de bästa förutsättningarna att genomföra och utveckla aktuella arbetsuppgifter samt att bidra till en positiv utveckling av verksamheten.

Det diskrimineringslagen föreskriver, och det KKH:s policy för Arbetsmiljö och lika villkor ger uttryck för ska beaktas.

2. Anställning

Kategorier av undervisande och forskande personal listas i kapitel 3. Anställningsgrunder, behörighet och bedömningsgrunder redogörs för i kapitel 4. Rekryteringsprocesserna beskrivs närmare i kapitlen 5 - 8.

2.1. Allmänna bestämmelser rörande anställningar

KKH är en statlig myndighet vars anställningar bland annat regleras i regeringsformen, Lagen om offentlig anställning (LOA) och Lagen om anställningsskydd (LAS). Det finns vidare särskilda bestämmelser som gäller för anställningar vid högskolor i Högskolelagen (HL) och Högskoleförordningen (HF).

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

2.2 Anställningsformer, allmänt

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

2.3 Tidsbegränsade anställningar, HF-grund

”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 även tidsbegränsade anställningar för adjungerade professorer, gästprofessorer och meriteringsanställning i form av biträdande lektor. Anställning av doktorander, assistenter och amanuenser följer HF.

2.4 Tidsbegränsade anställningar, LAS grund

I enlighet med 5 § LAS kan avtal om tidsbegränsad anställning träffas för en lärare, dock ej professor (inbegripet adjungerad professor och gästprofessor), utifrån följande grunder:

- för allmän visstidsanställning,
- för vikariat,
- för säsongsarbete, och
- när arbetstagaren har fyllt 67 år. Lag (2016:248).

En allmän visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt mer än två år

- under en femårsperiod, eller
- under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna följt på varandra.

En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

KKH anställer normalt bara lärare på konstnärlig grund i enlighet med HF men om undantag görs så tillämpas reglerna för provanställning enligt LAS 6 § vid anställning tills vidare av lektor eller adjunkt vid anställning vetenskaplig grund. En provanställning får vara högst sex månader. Om läraren nyligen varit anställd som lektor eller adjunkt på KKH prövas huruvida provanställning ska tillämpas eller ej.

Om det rör sig om vikariat sker anställningen normalt enligt LAS.

Vidare finns avtal mellan Arbetsgivarverket och arbetstagarorganisationerna på det statliga området gällande anställning som postdoktor och tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare (vetenskaplig grund). I övrigt gäller LAS.

3. Undervisande och forskande personal

3.1 Lärar- och forskarkategorier vid KKH

Följande lärarkategorier får anställas vid KKH:

- Professor (normalt anställs professor på konstnärlig grund och ska tidsbegränsas enligt HF)
- Adjungerad professor (ska tidsbegränsas enligt HF)
- Gästprofessor (ska tidsbegränsas enligt HF)
- Lektor (kan tidsbegränsas enligt HF)
- Gästlektor och adjungerad lektor (kan tidsbegränsas enligt LAS)
- Adjunkt (kan tidsbegränsas enligt HF)
- Gästadjunkt och adjungerad adjunkt (kan 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)

4. Anställningsgrunder, behörighet och bedömningsgrunder

4.1. Professor

Professor kan anställas tills vidare eller tidsbegränsas och kan omfatta deltid eller heltid.

En professor anställd på konstnärlig grund kan anställas tills vidare, 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.

Rektor fattar beslut om anställning av 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
- genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper

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.

Lärar- och doktorandförslagsnämnden 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 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 och forskning
- 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.

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 som gäller för professor, 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.

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

Rektor fattar beslut om anställning av gästprofessor.

Beslut om förlängning av anställning som gästprofessor fattas av rektor

4.4. Lektor

Lektor kan anställas tillsvidare eller tidsbegränsas och kan omfatta deltid eller heltid.

En lektor 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.

Prefekt fattar beslut om lektor efter hantering i institutionsnämnden i enlighet med Arbetsordningen.

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 (i förekommande fall vetenskapliga) 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
- genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper

I begreppet pedagogisk skicklighet innefattas även pedagogiskt engagemang.

Läro- och doktorandförslagsnämnden 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
- god samarbetsförmåga
- administrativ skicklighet samt god planeringsförmåga
- erfarenhet av eget konstnärligt utvecklingsarbete och forskning
- internationell erfarenhet samt
- andra bedömningsgrunder som är av betydelse för anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

4.5. Gästlektor och adjungerad lektor

En gästlektor och adjungerad lektor ska vara behörig på motsvarande nivå som lektor. Behörig kan vara den som t ex har eller har haft motsvarande anställning som lektor vid annat lärosäte i Sverige eller utomlands eller den som har sakkunnigprövats och bedömts som behörig som lektor eller som uppenbart uppvisat motsvarande kompetens i sitt yrkesutövande.

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

Prefekt fattar beslut om anställning om gästlektor och adjungerad lektor.

Beslut om förlängning av anställning som gästlektor och adjungerad lektor fattas av prefekt.

4.6. Adjunkt

Adjunkt kan anställas tills vidare eller tidsbegränsas och kan omfatta deltid eller heltid.

En adjunkt anställd på konstnärlig grund kan anställas tills vidare, 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.

Prefekt fattar beslut om adjunkt efter samråd med institutionsnämnd i enlighet med Arbetsordningen.

I beslut om anställning ska det framgå skäl till att denna anställnings valts i stället för lektor.

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
- god samarbetsförmåga
- 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.

4.7. Gästadjunkt och adjungerad adjunkt

En gästadjunkt och adjungerad adjunkt ska vara behörig på motsvarande nivå som adjunkt. Behörig kan vara den som till exempel har eller har haft motsvarande anställning som adjunkt vid annat lärosäte i Sverige eller utomlands eller som uppvisar motsvarande kompetens i sitt yrkesutövande.

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

Prefekt fattar beslut om adjunkt (inkl. gästadjunkt och adjungerad adjunkt).

Beslut om förlängning av anställning som gästadjunkt och adjungerad adjunkt fattas av prefekt.

4.8. Postdoktor

Befattningen postdoktor syftar till att ge en nydisputerade som avlagt doktorsexamen 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.

Behörig att anställas som postdoktor på konstnärlig grund vid KKH är avlagd doktorsexamen.

Prefekt fattar beslut om postdoktor efter hantering i institutionsnämnd i enlighet med Arbetsordningen.

4.9. Forskare

En forskare är en person som anställs i huvudsak för att bedriva konstnärlig forskning och som anställs efter projektprövning av Vetenskaprådet eller motsvarande och anställts enligt LAS. Enskilda insatser inom utbildning och gemensam verksamhet kan ske i enlighet med överenskommelse mellan forskaren och KKH.

Denna typ av anställning ska användas restriktivt. I beslut om anställning ska det framgå vilken finansär som finns bakom anställningen.

En anställning som forskare ska tidsbegränsas enligt 4 kap § 10 HF om anställningen kan vara längre än två år eller enligt LAS.

Behörig att anställas som forskare är den som har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande kunskaper. Bedömningen av forskarens behörighet och skicklighet sker i samband med extern finansärs bedömning av forskningsprojektet.

Prefekt fattar beslut om forskare efter samråd med rektor och institutionsnämnd.

4.10. 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.

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 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.

Prefekt fattar beslut om anställning av doktorand efter hantering i institutionsnämnd i anlighet med Arbetsordningen.

5. Anställningsförfarande som kräver sakkunniggranskning

professor (inkl. adjungerad professor och gästprofessor), lektor (inkl. gästlektor och adjungerad lektor), postdoktor samt doktorand

5.1. Initiering av ärende

Initiativ till och beslut om att rekrytera professor tas av rektor liksom beslut om annonsering och annonsens lydelse samt anställning. En tidplan och anställningsprofil tas fram. Samråd ska ske med prefekt som har samrådande roll. Anställningsprofil och tidsplan tas fram. Innan anställningsprofil för professor tas fram ska rektor säkerställa i samråd med berörda vid vilken institution anställningen ska knytas, att anställningen gynnar verksamheten vid institutionen och lärosätet, att erforderlig finansiering finns.

Initiativ till beslut om att rekrytera lektor (inkl. gästlektor och adjungerad lektor), postdoktor och doktorand tas av prefekt. En tidplan och anställningsprofil tas fram. Innan anställningsprofil för lektor (inkl. gästlektor och adjungerad lektor), postdoktor och doktorand tas fram ska prefekt för rektor visa hur anställningen gynnar verksamheten vid institutionen och lärosätet samt att erforderlig finansiering finns.

Alla anställningsärenden handläggs av HR-avdelningen.

Läro- och doktorandförslagsnämnden handlägger all sakkunnigprövning. Dess sammansättning och uppdrag preciseras i KKH:s Arbetsordning.

5.2. Anställningsprofil

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, placering 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 beslutas av rektor och fastställs av institutionsnämnd vad gäller professor (inklusive gästprofessor och adjungerad professor).

Anställningsprofilen och tidplanen beslutas av prefekt och fastställs av institutionsnämnd vad gäller lektor (inkl. gästlektor och adjungerad lektor), postdoktor och doktorand.

Anställningsprofilen är den grund för utannonsering som rekryteringen bygger på.

Anställningsprofilen får inte ändras efter det att KKH informerat om anställningen.

5.3. Utlysning av 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 är transparenta och endast sker på sakliga grunder.

Information om anställning ska anslås och annonseras i enlighet med KKH:s riktlinjer för annonsering.

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

Ansökningstiden är normalt tre veckor. Undantag kan göras och ska motiveras i beslutet av anställningsprofilen.

5.4. Ansökan

Ansökan till läraranställning eller befordran bör ske i enlighet med anvisningarna på KKH:s webbplats. Den sökande får åberopa endast sådana arbeten (som till exempel utställningar och konstnärliga arbeten) som genomförts och har dokumenterats och skrifter som publicerats eller föreligger som färdiga manuskript senast vid ansökningstidens utgång-

Ansökan ska innehålla:

- Personligt brev
- CV/Meritförteckning
- Konstnärliga meriter
- Pedagogiska meriter

Ansökan ska lämnas in på svenska (eller norska eller danska) eller engelska.

En för sent inkommen ansökan beaktas inte om inte särskilda skäl finns.

5.5. Förhandsgranskning av ansökan

Vid rekrytering av professor (inkl. adjungerad professor och gästprofessor), lektor (inkl. gästlektor och adjungerad lektor), postdoktor samt doktorand ska Lärar- och doktorandförslagsnämnden efter ansökningstidens utgång, om det anses behövt, ansvara för att en förhandsgranskning av inkomna ansökningar sker. Lärar- och doktorandförslagsnämnden kan, om de finner det lämpligt, delegera till ordförande att tillsammans med berörd prefekt, och HR-enheten utföra förhandsgranskningen. De ansökningar som utifrån anställningsprofilen bedöms komma på fråga för anställning skickar institutionsnämnden via Lärar- och doktorandförslagsnämnden vidare till sakkunnigprövning. Grunderna för detta ställningstagande ska för varje sökande motiveras i ett protokoll.

5.6. Sakkunniga

Institutionsnämnderna utser sakkunniga efter samråd med rektor och Lärar- och doktorandförslagsnämnden. Risk för jäv till sökande som ska bedömas ska beaktas vid utseende av sakkunniga. Sakkunniga bör utses innan eller så snart som möjligt efter att ansökningarna kommit in.

Vid KKH ska vid rekrytering till alla professors- och lektorstjänster ska sakkunnigbedömning från två externa sakkunniga inhämtas. Minst en av dessa ska vara professor eller besitta motsvarande kvalifikationer och en av de sakkunniga ska ha sin verksamhetsbas utomlands. För gästprofessor och adjungerad professor samt gästlektor och adjungerad professor gäller att sakkunnigprövning inte är nödvändig om det är uppenbart obehövt som t ex om sådan prövning gjorts vid annat lärosäte och det bara finns en kandidat.

Vid rekrytering till postdoktorstjänst och doktorand vid KKH ska sakkunnigbedömning från två sakkunniga inhämtas varav en kan vara intern.

Om en bedömning hämtas in från två eller fler personer, ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl (4 kap. 6 § HF).

5.7. 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 Lärar- och doktorandförslagsnämnden. 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 individuellt upprätta sakkunnigutlåtandet och ange vilka av de sökande som bör ingå i toppkandidatgruppen, maximal 6 och minimum 3.

5.8. Lärar- och doktorandförslagsnämndens beredning

Lärar- och doktorandförslagsnämnden tar ställning till de sakkunnigas förslag och gör ett urval.

De främsta sökandena till anställning som professor eller lektor ska därefter genomföra en provföreläsning samt intervjuas av Lärar- och doktorandförslagsnämnden. Dessutom genomförs ett ateljébesök med studenter om det gäller professor. De sökandes pedagogiska kompetens, ambitioner och visioner ska då noga undersökas.

Lärar- och doktorandförslagsnämnden ska till institutionsnämnden redovisar vem de föreslår till anställningen och rangordnade eventuella reserver samt redogöra för dessas skicklighet i förhållande till de bedömningsgrunder som gäller samt huruvida dessa 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 på förekommen anledning vetenskapliga som pedagogiska skicklighet har beaktats. Det ska också framgå hur jämställdhetsaspekten har beaktats i beredningen av ärendet.

Referenstagning görs av Lärar- och doktorandförslagsnämndens ordförande och HR-enheten. Vid referenstagning ska anteckningar tas.

Uppgifter som Lärar- och doktorandförslagsnämnden får del av på annat sätt än genom en handling och som har betydelse för ärendets utgång ska dokumenteras, till exempel 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.

5.9. Lärar- och doktorandförslagsnämndens förslag

Lärar- och doktorandförslagsnämndens 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.

Om någon ledamot är jävig ska detta meddelas så tidigt som möjligt i processen varvid suppleant ersätter i enlighet med KKH:s riktlinjer för Jäv. Om ingen suppleant finns kan rektor besluta om tillfällig ersättare.

Lärar- och doktorandförslagsnämnden lämnar sitt förslag till i berörd institutionsnämnd vad gäller lektor (inklusive gästlektor) och postdoktor, som därefter beslutar om att lämna förslag till prefekten för anställningsbeslut baserat på Lärar- och doktorandförslagsnämndens förslag. Lärar och

doktorandförslagsnämnden lämnar sitt förslag vad gäller professor (inklusive adjungerad professor och gästprofessor), till rektor för anställningsbeslut.

5.10. Beredning och beslut vid doktorandanställningar

Läro- och doktorandförslagsnämnden går igenom de skriftliga projektansökningarna och tar del av insända arbetsprover och gör en första gallring. Detta kan delegeras till en rekryteringsgrupp. De två sakkunniga skriver motiveringar om de främsta kandidaterna och rangordnar dem. Intervju görs av ett urval av de mest meriterade i relation till bedömningskriterierna. Detta kan också delegeras till en rekryteringsgrupp. De sakkunniga deltar i intervjuer men ej i förslag till beslut. Rekryteringsgruppen lämnar förslag till Läro- och doktorandförslagsnämnden som för förslaget vidare till berörd institutionsnämnd. Prefekt tar beslut om anställning efter att doktoranden antas till forskarutbildning vid värdinstitutionen.

5.11. Beslut om anställning

Rektor beslutar om anställning av professor. Beslut om anställning av professor, inbegripen gästprofessor och adjungerad professor, får inte delegeras. I övrigt beslutar prefekt. Innan ett beslut ska lönen fastställas av rektor respektive prefekt efter samråd med HR-chef.

Information om KKH:s beslut om anställning ska ske i enlighet med KKH:s riktlinjer för annonsering.

Beslut om anställning ska 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.

6. Kallelseförfarande av professor

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 § Anställningsförordning (AF) 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 HF lämnas. Vid kallelseförfarande undantas därför utlysningen ur rekryteringsprocessen, i övrigt ska processen ske i enlighet med HF och KKH:s riktlinjer för kallelseförfarande av professor. Kallelseförfarande vid anställning av professor ska användas med återhållsamhet i linje med SUHF:s rekommendationer 2010-11-04.

7. Anställningsförfarande av adjunkt

(inkl. gästadjunkt och adjungerad adjunkt)

7.1. Initiering av ärende

Initiativ till beslut om att rekrytera adjunkt tas av prefekt. En tidplan och anställningsprofil tas fram:

Innan anställningsprofil för adjunkt tas fram ska prefekt informera institutionsnämnden hur anställningen gynnar verksamheten vid institutionen och lärosätet samt att erforderlig finansiering finns.

I anställningsprofilen ska det framgå varför denna anställning valts i stället för lektor.

Alla anställningsärenden handläggs av HR-enheten.

7.2. Anställningsprofil

Av anställningsprofilen ska följande framgå:

- anställningens omfattning och anställningsform
- befattning
- ämnesområde och eventuell inriktning
- behörighetskrav: konstnärlig, pedagogisk och administrativ kompetens samt ytterligare behörighetskrav utöver de som HF föreskriver
- arbetsuppgifter, placering 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 beslutas av prefekt efter samråd med institutionsnämnd och HR-enheten.

Anställningsprofilen är grund för den utannonsering som rekryteringen bygger på.

Anställningsprofilen får inte ändras efter det att KKH informerat om anställningen.

7.3. Utlysning av 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 är transparenta och endast sker på sakliga grunder.

Information om anställning ska anslås och annonseras i enlighet med KKH:s riktlinjer för annonsering.

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.

7.4. Ansökan

Ansökan bör ske 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:

- Personligt brev
- CV/Meritförteckning
- Konstnärliga meriter
- Pedagogiska meriter

Ansökan ska lämnas in på svenska eller engelska

En för sent inkommen ansökan beaktas inte, om inte särskilda skäl finns.

7.5. Beredning av ansökan

Prefekten i samråd med institutionsnämnden och HR-chefen bereder och beslutar. Särskild rekryteringsgrupp kan tillsättas. Prefekten fattar beslut. Beslut för anställning ska motiveras i ett protokoll.

8. Anställningsförfarande av lektor och adjunkt i samband med hastigt påkommen situation samt forskare, postdoktor med särskilt tilldelade medel samt redan antagen doktorand

Högskolan kan behöva anställa medarbetare som redan har prövats som till exempel forskare som redan har bedömts av forskningsfinansiär, samt postdoktor med särskilt tilldelade medel samt doktorand som redan antagits vid annat lärosäte och/eller har bedömts av extern finansiär. I sådant fall ska ett förenklat förfarande användas. Beslut fattas av prefekt i samråd med institutionsnämnd, rektor och HR-chef.

Högskolan kan också hamna i situationer när det är nödvändigt att hastigt anställa en lektor och eller adjunkt för att tillfälligt hantera en akut situation. I sådana fall kan anställningar som gästlektorer och adjungerade lektorer samt gästadjunkter och adjungerade adjunkter komma på fråga. I sådant fall ska ett förenklat förfarande användas, dock inom de ramar som lagstiftning uppställer. Beslut fattas av prefekt i samråd med HR-chef och redovisas i institutionsnämnd. I samband med vikariat, vilket är det vanligaste, sker anställningen normalt enligt LAS.

9. Befordran

9.1. 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 automatiskt 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 yttranden inhämtas från minst två sakkunniga som är förtrogna med ämnesområdet. Både kvinnor och män vara representerade, om inte synnerliga skäl talar emot det. Institutionsnämnd utser sakkunniga.

Sakkunnigyttanden kan vara obehövligen 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.

Läro- och doktorandförslagsnämnden bereder ärendet efter inhämtande av de sakkunnigas utlåtande. Beslut om eller avslag om befordran till lektor fattas av rektor efter förslag från Läro- och doktorandförslagsnämnden.

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

9.2. Anställning

Befordran påverkar inte automatiskt tjänstgöringen omfattning och inriktning. Befordran påverkar inte den sammanlagda anställningstiden för adjunkter som är anställda enligt högskoleförordningen 5 + 5 år.

10. Avbrytande av anställningsförfarande och anställningens upphörande

10.1. Avbrytande av anställningsförfarande

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

10.2. 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.

11. Överklagande

Beslut om anställning vid en högskola kan överklagas till Överklagandenämnden för högskolan i enlighet med HL 5 kap 1§. Undantaget är anställning som doktorand och vid befordringsärenden, vilka inte kan överklagas. Vid beslut om anställning ska en överklagandehänvisning finnas med.

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 anslags på högskolans anslagstavla.

Beslut av Överklagandenämnden kan i sin tur inte överklagas.