



Anställningsordning för Södertörns högskola

Dokumenttyp	Regler
Beslutad av	Högskolestyrelsen
Beslutsdatum	2022-02-18
Diarienummer	4172-1.1.2-2021
Giltighetstid	2022-02-19 – tills vidare
Ersätter dokument	Anställningsordning för Södertörns högskola, dnr 4508-1.1.2-2019
Ansvarig avdelning	HR-avdelningen
Beskrivning	I anställningsordningen samlas gällande regler för anställning och befordran av lärare vid Södertörns högskola.

Innehåll

1.	Inledning	4
1.1.	Rättslig reglering.....	4
1.2.	Rekryteringsmål.....	4
1.3.	Karriärvägar.....	5
1.4.	Lika villkor.....	5
2.	Lärarkategorier vid Södertörns högskola.....	5
2.1.	Professor, inklusive kallad professor.....	6
2.2.	Adjungerad professor	8
2.3.	Gästprofessor	10
2.4.	Lektor.....	12
2.5.	Biträdande lektor	14
2.6.	Projektforskare	16
2.7.	Senior forskare	17
2.8.	Adjunkt.....	18
2.9.	Specialistlärare Institutionen för polisiärt arbete	19
2.10.	Instruktör Institutionen för polisiärt arbete.....	20
2.11.	Postdoktor	21
2.12.	Adjungerad lärare.....	22
2.13.	Amanuens	23
3.	Rekrytering av lärare	24
3.1.	Ansvarsfördelning i rekryteringsförfarandet	24
3.2.	Jämställd representation i rekryteringsförfarandet.....	24
3.3.	Inledande av rekrytering.....	24
3.4.	Annons/anställningsprofil	25
3.5.	Annonsering	25
3.6.	Förhandsgranskning.....	25
3.7.	Sakkunnigbedömning.....	25
3.8.	Strukturerad urvalsprocess	26
3.9.	Förslag på vem som bör anställas	26
3.10.	Beslut om anställning.....	26
3.11.	Beslut om att avbryta ett anställningsförfarande.....	26
3.12.	Underrättelse av beslut om anställning.....	26
3.13.	Överklagande av beslut om anställning.....	27
3.14.	Hantering av ansökningshandlingar.....	27
4.	Befordran	27
4.1.	Befordran från lektor till professor och från adjunkt till lektor	27
4.2.	Befordran från biträdande lektor till lektor	28
4.3.	Sakkunnigbedömning.....	29
4.4.	Förslag till beslut vid prövning av ansökan om befordran	29

4.5.	Beslut om befordran	29
4.6.	Underrättelse av beslut om befordran	29
4.7.	Överklagande av beslut om befordran	29
4.8.	Hantering av ansökningshandlingar	29
5.	Allmänt om anställningar	30
5.1.	Anställning tills vidare och tidsbegränsade anställningar som lärare.....	30
5.2.	Anställningsbeslut.....	30
6.	Rekryteringskommitténs uppgifter	30
7.	Övriga bestämmelser.....	30
7.1.	Avvikelse från anställningsordningen.....	30
7.2.	Översyn och ändringar	30
7.3.	Ikraftträdande och övergångsbestämmelser	31

1. Inledning

Styrelsen för Södertörns högskola fastställde den 2022-02-18, med stöd av 2 kap. 2 § 9 p. högskoleförordningen (1993:100), denna anställningsordning. I anställningsordningen samlas gällande regler för anställning och befordran av lärare vid Södertörns högskola.

Till anställningsordningen hör anvisningar som beskriver arbetssätt i rekryterings- och befordringsprocesser. Anställningsordningen beslutas av styrelsen för Södertörns högskola och anvisningarna av rektor. Vid Södertörns högskola finns förutom denna anställningsordning även en delegationsordning, vilken berör anställning och befordran av lärare.

1.1. Rättslig reglering

Lärare vid Södertörns högskola är statsanställda. Anställning av lärare utgör 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 iakttäcka saklighet och opartiskhet. Vidare ska beslut om anställningar enbart grundas på sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Kompletterande bestämmelser finns bland annat i lagen (1994:260) om offentlig anställning 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). Samtliga rekryteringsärenden bör beakta den gemensamma värdegrunden för statsanställda.

1.2. Rekryteringsmål

Södertörns högskola har som målsättning att vidmakthålla existerande, och utveckla nya, starka forsknings- och lärandemiljöer inom viktiga områden i samverkan med omgivande samhälle, liksom att bidra till en positiv och inkluderande samhällsutveckling. För att utvecklas och förbättras på dessa områden, strävar högskolan efter att rekrytera kompetenta och engagerade lärare till akademiska anställningar, liksom att erbjuda goda förutsättningar att långsiktigt utveckla sin excellens inom forskning och utbildning. Denna strävan innebär att högskolan behöver rekrytera lärare inom etablerade styrkeområden där ytterligare förstärkning behövs, men även utveckla nya områden av strategisk betydelse för såväl Södertörns högskola som för omgivande samhälle. I alla akademiska rekryteringsprocesser ska lagstadgade krav, högskolans riktlinjer avseende lika villkor, internationalisering, samverkan och hållbar utveckling beaktas. Därutöver ska Södertörns högskolas övergripande vision och strategi beaktas, liksom den europeiska stadgan för forskare och riktlinjer för rekrytering av forskare. Denna stadga syftar till att tillämpa rättvisa och transparenta rekryterings- och bedömningsförfaranden.

1.3. Karriärvägar

Karriärvägen inleds normalt med anställning som doktorand, postdoktor, biträdande lektor eller lektor. För lärare inom den akademiska karriärvägen finns möjlighet att befordras till lektor och professor samt att antas som docent.

Inom särskilda kunskaps- och erfarenhetsområden kan det finnas behov av tillsvidareanställningar som adjunkt, samt specialistlärare och instruktör vid polisutbildningen.

För lärare vid Södertörns högskola finns möjlighet att genom pedagogisk skicklighet utses till meriterad eller excellent lärare.

1.4. Lika villkor

Varje beredande organ och beslutande instans 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.

Med iakttagande av vad diskrimineringslagen föreskriver kan positiv särbehandling komma att tillämpas.

2. Lärarkategorier vid Södertörns högskola

Vid Södertörns högskola finns följande lärarkategorier: professor (inbegripet adjungerad professor och gästprofessor) lektor, biträdande lektor, projektforskare, senior forskare, postdoktor, adjunkt, adjungerad lärare, specialistlärare Institutionen för polisiärt arbete, instruktör Institutionen för polisiärt arbete och amanuens.

Nedan beskrivs anställningsform, arbetsuppgifter, behörighetskrav och bedömningsgrunder vid anställning av dessa lärarkategorier.

I dokumentet *Anvisningar till Södertörns högskolas anställningsordning* beskrivs hur anställningarna genomförs.

2.1. Professor, inklusive kallad professor

2.1.1. Anställningsform

Anställningsformen för professor föreskrivs i 3 kap. 3 § högskolelagen:

En professor ska anställas tills vidare utan tidsbegränsning, om inte någonting annat följer av andra stycket.

En professor får anställas för en bestämd tid, om det är fråga om

- 1. konstnärlig verksamhet,*
- 2. adjungering till en högskola av någon som har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet (adjungerad professor), eller*
- 3. anställning som gästlärare av en person som uppfyller behörighetskraven för professor (gästprofessor).*

Kallelse av professor föreskrivs i 4 kap. 7 § högskoleförordningen:

En högskola får kalla en person till anställning som professor om anställningen av person 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 anställning enligt 3 § får anställas genom kallelse.

2.1.2. Arbetsuppgifter

En professor vid Södertörns högskola har del i ett gemensamt ansvar för forskning, utbildning, ledarskap och samverkan, även om tyngdpunkten mellan olika uppdrag kan variera. Arbetsuppgifter inom forskning inbegriper normalt egen forskning, ledande roller i projekt och ansökningar om forskningsfinansiering, samverkansuppdrag, samt aktivt deltagande i vetenskapssamhället genom åtaganden som exempelvis granskare av manuskript och ansökningar, sakkunnig, opponent och föredragshållare. Arbetsuppgifter inom utbildning inbegriper normalt utveckling och genomförande av utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarutbildningsnivå, samverkansinitiativ, samt handledning och examination av doktorander. Arbetsuppgifter inom ledarskap och samverkan kan exempelvis inbegripa deltagande i ledningsarbete på Södertörns högskola, fakultetsarbete, utveckling av samarbete över ämnesgränser inom och utom Södertörns högskola, samt utvecklande av, och deltagande i, samverkan med omgivande samhälle.

2.1.3. Behörighet

Behörighet för professorer föreskrivs i 4 kap. 3 § högskoleförordningen:

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.

Ytterligare breddning av behörighet kan beslutas i enskilda anställningsärenden, till exempel undervisningspråk.

2.1.3.1. Kriterier för bedömning av behörighet

Nedan fastställda kriterier för vetenskaplig och pedagogisk skicklighet tillämpas vid bedömning av behörighet vid Södertörns högskola. Skickligheten i behörighetsgrunderna bedöms var för sig, samt sammanvägda. Om vetenskaplig eller pedagogisk skicklighet visas på annat sätt än vad som beskrivs nedan, ska motsvarande bedömning göras av dessa skickligheter.

Vetenskaplig skicklighet visas genom vetenskapliga publikationer av hög kvalitet och betydande omfattning inom det aktuella ämnesområdet, forskningsanslag som erhållits i konkurrens, initiering och ledning av forskningsprojekt, forskningssamarbeten, samverkansuppdrag, bidrag till ämnesrådets utveckling, samt genom uppdrag som opponent, sakkunnig, redaktör eller liknande.

Pedagogisk skicklighet visas genom undervisning av hög kvalitet och betydande omfattning på grundnivå, avancerad nivå och forskarutbildningsnivå, ledande av, och deltagande i, pedagogiskt utvecklingsarbete, publicerade texter inom pedagogik och didaktik, ett självreflekterande förhållningssätt till studenters lärande och erfarenheter samt den egna lärarrollen. Det visas vidare genom forskningsanknytningsarbete av högre utbildning, utmärkelse som meriterad eller excellent lärare eller motsvarande, uppbyggnad och utveckling av utbildningsprogram, pedagogiska samarbetsinitiativ, samverkansinitiativ samt genom handledning av doktorander.

Den sökande ska ha genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 7,5 högskolepoäng eller ha motsvarande kompetens.

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.

2.1.4. Bedömningsgrunder

Bedömningsgrunder består dels av lagligt reglerade bedömningsgrunder, dels av de som gäller för den specifika anställningen (särskilda bedömningsgrunder). Det finns inget krav på att särskilda bedömningsgrunder ska användas.

2.1.4.1. Lagligt reglerade bedömningsgrunder

Bedömningsgrunder för professorer föreskrivs i 4 kap. 3 § högskoleförordningen:

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.

2.1.4.2. Särskilda bedömningsgrunder

Utöver lagligt reglerade bedömningsgrunder kan särskilda bedömningsgrunder baserade på de arbetsuppgifter och ansvarsområden som är av betydelse för anställningen fastställas.

Exempel på särskilda bedömningsgrunder kan vara:

- Forskningsskicklighet inom visst område.
- Pedagogisk skicklighet inom visst område.
- Samverkansskicklighet.
- Skicklighet inom ämnesövergripande forskning och utbildning.
- Skicklighet inom akademiskt ledarskap.
- Väl utbyggt nationellt eller internationellt nätverk.
- Dokumenterat god samarbetsförmåga.

Särskilda bedömningsgrunder ska vara rangordnade.

2.2. Adjungerad professor

2.2.1. Anställningsform

Anställningsformen för adjungerad professor föreskrivs i 3 kap. 3 § högskolelagen:

En professor ska anställas tills vidare utan tidsbegränsning, om inte någonting annat följer av andra stycket.

En professor får anställas för en bestämd tid, om det är fråga om

... 2. adjungering till en högskola av någon som har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet (adjungerad professor) ...

samt i 4 kap. 11 § högskoleförordningen:

En 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.

Syftet med anställningen är att rekrytera en kvalificerad person med speciell kompetens.

Anställningen ska omfatta minst 20 procent och högst 49 procent av en heltidsanställning.

2.2.2. Arbetsuppgifter

En adjungerad professor vid Södertörns högskola verkar inom ett vetenskapligt område där professorn bidrar till forskning, utbildning och samverkan. Arbetsuppgifterna för en adjungerad professor bestäms av berörd institution, och motsvarar i rimlig omfattning de

arbetsuppgifter inom utbildning, forskning, ledarskap och samverkan som beskrivs för professorer ovan (2.1.2.).

2.2.3. Behörighet

Behörighet för professorer föreskrivs i 4 kap. 3 § högskoleförordningen:

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.

Ytterligare breddning av behörighet kan beslutas i enskilda anställningsärenden, till exempel undervisningspråk.

2.2.3.1. Kriterier för bedömning av behörigheten

Nedan fastställda kriterier för vetenskaplig och pedagogisk skicklighet tillämpas vid bedömning av behörighet vid Södertörns högskola. Skickligheten i behörighetsgrunderna bedöms var för sig, samt sammanvägda. Om vetenskaplig eller pedagogisk skicklighet visas på annat sätt än vad som beskrivs nedan, ska motsvarande bedömning göras av dessa skickligheter.

Vetenskaplig skicklighet kan visas genom vetenskapliga publikationer av hög kvalitet och betydande omfattning inom det aktuella ämnesområdet, forskningsanslag som erhållits i konkurrens, initiering och ledning av forskningsprojekt, forskningssamarbeten, samverkan, yrkeserfarenhet som kan bidra till ämnesområdets utveckling, uppdrag som opponent, sakkunnig, redaktör eller liknande, samt genom annan kompetens som är av betydelse för anställningen.

Pedagogisk skicklighet kan visas genom undervisning av hög kvalitet och betydande omfattning på grundnivå, avancerad nivå och forskarutbildningsnivå, ledande av, och deltagande i, pedagogiskt utvecklingsarbete, publicerade texter inom pedagogik och didaktik, forskningsanknytningsarbete av högre utbildning, utmärkelse som meriterad eller excellent lärare eller motsvarande, uppbyggnad och utveckling av utbildningsprogram, pedagogiska samarbetsinitiativ, samverkansinitiativ samt genom handledning av doktorander.

Den sökande ska ha genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 7,5 högskolepoäng eller ha motsvarande kompetens.

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.

2.2.4. Bedömningsgrunder

Bedömningsgrunder består dels av lagligt reglerade bedömningsgrunder, dels av de som gäller för den specifika anställningen (särskilda bedömningsgrunder). Det finns inget krav på att särskilda bedömningsgrunder ska användas.

2.2.4.1. Lagligt reglerade bedömningsgrunder

Bedömningsgrunder för professorer föreskrivs i 4 kap. 3 § högskoleförordningen:

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.

2.2.4.2. Särskilda bedömningsgrunder

Utöver lagligt reglerade bedömningsgrunder kan särskilda bedömningsgrunder baserade på de arbetsuppgifter och ansvarsområden som är av betydelse för anställningen fastställas.

Exempel på särskilda bedömningsgrunder kan vara:

- Forskningskicklighet inom visst område.
- Pedagogisk skicklighet inom visst område.
- Särskild skicklighet av betydelse för anställningen.
- Samverkanskicklighet.
- Skicklighet inom ämnesövergripande forskning och utbildning.
- Skicklighet inom akademiskt ledarskap.
- Väl utbyggt nationellt eller internationellt nätverk.
- Dokumenterat god samarbetsförmåga. Bedömningsgrunderna ska vara rangordnade.

Bedömningsgrunderna ska vara rangordnade.

2.3. Gästprofessor

2.3.1. Anställningsform

Anställningsformen för gästprofessor föreskrivs i 3 kap. 3 § högskolelagen:

En professor ska anställas tills vidare utan tidsbegränsning, om inte någonting annat följer av andra stycket.

En professor får anställas för en bestämd tid, om det är fråga om

...3. anställning som gästlärare av en person som uppfyller behörighetskraven för professor (gästprofessor).

samt i 4 kap. 12 § högskoleförordningen

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. I övrigt gäller lagen om anställningsskydd.

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

Normalt bör personen vara utnämnd professor vid annat lärosäte. Om personen inte är det, ska rekryteringskommittén besluta om fortsatt bedömning. Anställningen bör omfatta minst 20 % av en heltidsanställning.

2.3.2. Arbetsuppgifter

En gästprofessor vid Södertörns högskola verkar inom ett vetenskapligt område där professorn bidrar till forskning och utbildning. Arbetsuppgifterna för en gästprofessor bestäms av berörd institution, och kan i rimlig omfattning motsvara de arbetsuppgifter inom forskning, utbildning, ledarskap och samverkan som beskrivs för professor ovan (2.1.2.).

2.3.3. Behörighet

Behörighet för professorer föreskrivs i 4 kap. 3 § högskoleförordningen:

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.

Ytterligare breddning av behörighet kan beslutas i enskilda anställningsärenden, till exempel undervisningsspråk.

2.3.3.1. Kriterier för bedömning av behörigheten

Nedan fastställda kriterier för vetenskaplig och pedagogisk skicklighet tillämpas vid bedömning av behörighet vid Södertörns högskola. Skickligheten i behörighetsgrunderna bedöms var för sig, samt sammanvägda. Om vetenskaplig eller pedagogisk skicklighet visas på annat sätt än vad som beskrivs nedan, ska motsvarande bedömning göras av dessa skickligheter.

Vetenskaplig skicklighet visas genom vetenskapliga publikationer av hög kvalitet och betydande omfattning inom det aktuella ämnesområdet, forskningsanslag som erhållits i konkurrens, initiering och ledning av forskningsprojekt, forskningssamarbeten, samverkansuppdrag, bidrag till ämnesrådets utveckling, samt genom uppdrag som opponent, sakkunnig, redaktör eller liknande.

Pedagogisk skicklighet visas genom undervisning av hög kvalitet och betydande omfattning på grundnivå, avancerad nivå och forskarutbildningsnivå, ledande av, och deltagande i, pedagogiskt utvecklingsarbete, publicerade texter inom pedagogik och didaktik, forskningsanknytningsarbete av högre utbildning, utmärkelse som meriterad eller excellent lärare eller motsvarande, uppbyggnad och utveckling av utbildningsprogram, pedagogiska samarbetsinitiativ, samverkansinitiativ samt genom handledning av doktorander.

Den sökande ska ha genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 7,5 högskolepoäng eller ha motsvarande kompetens.

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.

2.3.4. Bedömningsgrunder

Bedömningsgrunder består dels av lagligt reglerade bedömningsgrunder, dels av de som gäller för den specifika anställningen (särskilda bedömningsgrunder). Det finns inget krav på att särskilda bedömningsgrunder ska användas.

2.3.4.1. Lagligt reglerade bedömningsgrunder

Bedömningsgrunder för professorer föreskrivs i 4 kap. 3 § högskoleförordningen:

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.

2.3.4.2. Särskilda bedömningsgrunder

Utöver lagligt reglerade bedömningsgrunder kan särskilda bedömningsgrunder baserade på de arbetsuppgifter och ansvarsområden som är av betydelse för anställningen fastställas.

Exempel på särskilda bedömningsgrunder kan vara:

- Forskningsskicklighet inom visst område.
- Pedagogisk skicklighet inom visst område.
- Samverkansskicklighet.
- Skicklighet inom ämnesövergripande forskning och utbildning.
- Skicklighet inom akademiskt ledarskap.
- Väl utbyggt nationellt eller internationellt nätverk.
- Dokumenterat god samarbetsförmåga.

Bedömningsgrunderna ska vara rangordnade

2.4. Lektor

2.4.1. Anställningsform

En lektor ska anställas tillsvidare eller tidsbegränsat enligt lagen om anställningsskydd.

2.4.2. Arbetsuppgifter

En lektor vid Södertörns högskola arbetar normalt med utbildning, forskning och utvecklingsarbete, även om tyngdpunkten i olika uppdrag kan variera. Arbetsuppgifter inom forskning kan inbegripa egen forskning, ansökningar om forskningsfinansiering, samverkansuppdrag, samt aktivt deltagande i vetenskapssamhället genom åtaganden som exempelvis granskare av manuskript och ansökningar, sakkunnig och föredragshållare. Arbetsuppgifter inom utbildning kan inbegripa utveckling och genomförande av utbildning på grund-, avancerad-, och forskarutbildningsnivå, samverkan, samt handledning och examination av studenter och doktorander. En lektor kan även ha arbetsledande arbetsuppgifter.

2.4.3. Behörighet

Behörighet för lektorer föreskrivs i 4 kap. 4 § högskoleförordningen:

Behörig att anställas som lektor är

- 1. 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.*
- 2. 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.*

Ytterligare breddning av behörighet kan beslutas i enskilda anställningsärenden.

2.4.3.1. Kriterier för bedömning av behörighet

Nedan fastställda kriterier för vetenskaplig och pedagogisk skicklighet tillämpas vid bedömning av behörighet vid Södertörns högskola. Skickligheten i behörighetsgrunderna bedöms var för sig, samt sammanvägda. Om vetenskaplig eller pedagogisk skicklighet visas på annat sätt än vad som beskrivs nedan, ska motsvarande bedömning göras av dessa skickligheter.

Vetenskaplig skicklighet visas genom vetenskapliga publikationer inom det aktuella ämnesområdet, deltagande i forskningsprojekt, forskningssamarbeten, samverkansuppdrag, bidrag till ämnesrådets utveckling, samt genom uppdrag som sakkunnig, redaktör eller motsvarande.

Pedagogisk skicklighet visas genom undervisning av hög kvalitet och i betydande omfattning, deltagande i pedagogiskt utvecklingsarbete, ett självreflekterande förhållningssätt till studenters lärande och erfarenheter samt den egna lärarrollen, samverkansinitiativ, forskningsanknytning av högre utbildning och utveckling av kurser.

Den sökande ska ha genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 7,5 högskolepoäng eller har motsvarande kompetens.

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.

2.4.4. Bedömningsgrunder

Bedömningsgrunder består dels av lagligt reglerade bedömningsgrunder, dels av de som gäller för den specifika anställningen (särskilda bedömningsgrunder). Det finns inget krav på att särskilda bedömningsgrunder ska användas.

2.4.4.1. Lagligt reglerade bedömningsgrunder

Bedömningsgrunder för lektorer föreskrivs i 4 kap. 4 § högskoleförordningen:

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.

2.4.4.2. Särskilda bedömningsgrunder

Utöver lagligt reglerade bedömningsgrunder kan särskilda bedömningsgrunder baserade på de arbetsuppgifter och ansvarsområden som är av betydelse för anställningen fastställas.

Exempel på särskilda bedömningsgrunder kan vara:

- Forskningsskicklighet inom visst område.
- Pedagogisk skicklighet inom visst område.
- Samverkansskicklighet.
- Skicklighet inom ämnesövergripande forskning och utbildning.
- Skicklighet inom akademiskt ledarskap.
- Utbyggt nationellt eller internationellt nätverk.
- Dokumenterat goda samarbetsförmåga.

Bedömningsgrunderna ska vara rangordnade.

2.5. Biträdande lektor

2.5.1. Anställningsform

Anställningsform för biträdande lektorer föreskrivs i 4 kap. 12 a och 12 b § högskoleförordningen:

En biträdande lektor får anställas tills vidare, dock längst under en tid på minst fyra, och högst sex, år. Längden på anställningen ska bestämmas av högskolan före anställningen. Syftet med anställningen är att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin skicklighet som

forskare och lärare, samt meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som lektor.

En anställning enligt första stycket får förnyas, dock högst sammanlagt två år, om det på grund av den biträdande lektorns sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen.

För en anställning enligt första och andra styckena gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Om en lärare 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 avslutats.

2.5.2. Arbetsuppgifter

En biträdande lektor vid Södertörns högskola ska erbjudas goda förutsättningar att meritera sig vetenskapligt och pedagogiskt för befordran till lektor. I syfte att stödja och följa upp meriteringsprocessen genomförs halvtidsutvärdering. En biträdande lektor ska genomgå högskolepedagogisk utbildning om minst 7,5 högskolepoäng inom ramen för anställningen, om detta inte tidigare gjorts.

Arbetsuppgifter inom forskning inbegriper egen forskning, ansökningar om forskningsfinansiering samt deltagande i vetenskapssamhället genom åtaganden som exempelvis granskning av manuskript. Arbetsuppgifter inom utbildning kan exempelvis inbegripa genomförande av utbildning på grundnivå, handledning, kursutveckling, samt samverkan.

2.5.3. Behörighet

Behörighet för biträdande lektorer föreskrivs i 4 kap. 4 a § högskoleförordningen:

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, som exempelvis ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra liknande omständigheter.

Ytterligare breddning av behörighet kan beslutas i enskilt anställningsärende.

2.5.3.1. Kriterier för bedömning av behörighet

Nedan fastställda kriterier för vetenskaplig skicklighet tillämpas vid bedömning av behörighet vid Södertörns högskola. Skickligheten i behörighetsgrunderna bedöms var för sig, samt sammanvägda. Om vetenskaplig skicklighet visas på annat sätt än vad som beskrivs nedan, ska motsvarande bedömning göras av dessa skickligheter.

Vetenskaplig skicklighet visas genom vetenskapliga publikationer inom det aktuella ämnesområdet, deltagande i forskningsprojekt, forskningssamarbeten, och bidrag till ämnesområdets utveckling.

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.

2.5.4. Bedömningsgrunder

Bedömningsgrunder för biträdande lektorer föreskrivs i 4 kap. 4 a § högskoleförordningen:

Varje högskola bestämmer själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en biträdande lektor. Inför en sådan anställning ska högskolan även ställa upp de bedömningsgrunder som kommer att tillämpas i ett ärende om befordran till lektor enligt 12 c §.

Exempel på bedömningsgrunder kan vara:

- Forskningskicklighet inom visst område.
- Pedagogisk skicklighet inom visst område.
- Samverkanskicklighet.
- Skicklighet inom ämnesövergripande forskning.
- Dokumenterat god samarbetsförmåga.

Bedömningsgrunderna ska vara rangordnade.

2.6. Projektforskare

2.6.1. Anställningsform

En projektforskare kan anställas tillsvidare eller tidsbegränsad enligt lagen om anställningsskydd.

2.6.2. Arbetsuppgifter

Projektforskares arbetsuppgifter inbegriper forskning och därtill relaterade arbetsuppgifter. En viss grad av undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna, dock högst 20 procent av den totala anställningsgraden.

2.6.3. Behörighet

Behörig att anställas som projektforskare är den som avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens. Anställningen förutsätter beviljad forskningsfinansiering.

Ytterligare breddning av behörighet kan beslutas i enskilda anställningsärenden.

2.6.3.1. Kriterier för bedömning av behörighet

Nedan fastställda kriterier för vetenskaplig skicklighet tillämpas vid bedömning av behörighet vid Södertörns högskola. Om vetenskaplig skicklighet visas på annat sätt än vad som beskrivs nedan, ska motsvarande bedömning göras av dessa skickligheter.

Vetenskaplig skicklighet visas genom vetenskapliga publikationer inom det aktuella ämnesområdet, deltagande i forskningsprojekt, forskningssamarbeten, och bidrag till ämnesområdets utveckling.

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.

2.6.4. Bedömningsgrunder

Exempel på bedömningsgrunder kan vara:

- Forskningsskicklighet inom visst område.
- Skicklighet inom ämnesövergripande forskning och utbildning.
- Dokumenterat god samarbetsförmåga.

Bedömningsgrunderna ska vara rangordnade.

2.7. Senior forskare

2.7.1. Anställningsform

Senior forskare ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. Ett beslut om anställning ska inte överstiga ett år. En sådan anställning får förnyas. Anställning som senior forskare tidsbegränsas enligt lagen om anställningsskydd.

2.7.2. Arbetsuppgifter

Syftet med anställningen är att tillgodose verksamhetens behov av att tillvarata den pensionerade medarbetarens vetenskapliga eller pedagogiska kompetens.

En senior forskare kan till exempel ingå i forskningsprojekt, dock inte som projektansvarig eller som huvudhandledare.

Medverkan i undervisning kan förekomma beroende på verksamhetens behov.

2.7.3. Behörighet och bedömningsgrunder

Behörig att anställas som senior forskare är den som avgått med ålderspension från anställning som professor.

Ytterligare breddning av behörighet kan beslutas i enskilda anställningsärenden.

Institutionen bestämmer vilka bedömningsgrunder som tillämpas vid anställningen.

2.8. Adjunkt

2.8.1. Anställningsform

En adjunkt ska anställas tillsvidare eller tidsbegränsat enligt lagen om anställningsskydd.

2.8.2. Arbetsuppgifter

En adjunkt vid Södertörns högskola arbetar normalt med utbildning. Arbetsuppgifterna kan även inbegripa ledarskap och samverkan. Arbetsuppgifter inom utbildning kan inbegripa undervisning där särskild kompetens krävs. Arbetsuppgifter inom ledarskap och samverkan kan inbegripa deltagande i förändringsarbete samt medverka i kunskapsutbyte med omvärlden.

2.8.3. Behörighet

Behörig att anställas som adjunkt är den som avlagt högskoleexamen eller har motsvarande kompetens, visat pedagogisk skicklighet, samt har genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 7.5 högskolepoäng eller har motsvarande kompetens. Behörigheten innefattar även yrkesskicklighet som är av betydelse för anställningens ämnesinnehåll och arbetsuppgifter.

Ytterligare breddning av behörighet kan beslutas i enskilt anställningsärende.

2.8.3.1. Kriterier för bedömning av behörighet

Nedan fastställda kriterier för pedagogisk skicklighet tillämpas vid bedömning av behörighet vid Södertörns högskola. Om pedagogisk skicklighet, yrkes- eller ämnesskicklighet visas på annat sätt än vad som beskrivs nedan, ska motsvarande bedömning göras av dessa skickligheter.

Pedagogisk skicklighet visas genom gedigna och aktuella kunskaper av betydelse för anställningen, ett självreflekterande förhållningssätt till studenters lärande och erfarenheter samt den egna lärarrollen samt genom dokumenterad och väl vitsordad erfarenhet av planering, genomförande och utveckling av utbildning. Pedagogisk erfarenhet kan vara inhämtad genom verksamhet i högskola eller annan verksamhet.

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.

2.8.4. Bedömningsgrunder

Exempel på bedömningsgrunder kan vara:

- Pedagogisk skicklighet med hänsyn till specifik yrkesutövning.
- Yrkiserfarenhet inom visst område.
- Dokumenterat god samarbetsförmåga.
- Samverkansskicklighet.

Bedömningsgrunderna ska vara rangordnade.

2.9. Specialistlärare Institutionen för polisiärt arbete

2.9.1. Anställningsform

En specialistlärare ska anställas tillsvidare eller tidsbegränsat enligt lagen om anställningsskydd.

2.9.2. Arbetsuppgifter

En specialistlärare vid Södertörns högskola bidrar till utveckling och genomförande av utbildning, huvudsakligen på grundnivå, men kan även ha arbetsuppgifter kopplade till ledarskap och samverkan. Arbetsuppgifter inom utbildning kan inbegripa undervisning där specialistkompetens relaterad till utbildning i polisiärt arbete krävs. Arbetsuppgifter inom ledarskap och samverkan kan inbegripa deltagande i förändringsarbete samt medverkan i kunskapsutbyte med omvärlden.

2.9.3. Behörighet

Behörig att anställas som specialistlärare är den som har avlagt högskoleexamen eller har motsvarande kompetens, har yrkesskicklighet inom för anställningen relevant område samt visad pedagogisk skicklighet.

Ytterligare breddning av behörighet kan beslutas i enskilda anställningsärenden.

2.9.3.1. Kriterier för bedömning av behörighet

Nedan fastställda kriterier för yrkesskicklighet och pedagogisk skicklighet tillämpas vid bedömning av behörighet vid Södertörns högskola. Om yrkesskicklighet eller pedagogisk skicklighet visas på annat sätt än vad som beskrivs nedan, ska motsvarande bedömning göras av dessa skickligheter.

Yrkesskicklighet visas genom dokumenterade och väl vitsordade kunskaper i området för anställningen.

Pedagogisk skicklighet visas genom en beskrivning av genomförande av undervisning. Pedagogisk erfarenhet kan vara inhämtad genom verksamhet i såväl högskolan som i annan verksamhet.

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.

2.9.4. Bedömningsgrunder

Exempel på särskilda bedömningsgrunder kan vara:

- Pedagogisk skicklighet kopplad till specifik yrkesutövning.
- Yrkesskicklighet inom visst område.
- Samverkansskicklighet.
- Dokumenterat god samarbetsförmåga.

Bedömningsgrunderna ska vara rangordnade.

2.10. Instruktör Institutionen för polisiärt arbete

2.10.1. Anställningsform

En instruktör ska anställas tillsvidare eller tidsbegränsat enligt lagen om anställningsskydd.

2.10.2. Arbetsuppgifter

En instruktör vid Södertörns högskola bidrar till utveckling och genomförande av utbildning, huvudsakligen på grundnivå, men kan även ha arbetsuppgifter kopplade till ledarskap och samverkan. Arbetsuppgifter inom utbildning kan även inbegripa bidrag av specialkompetens inom tillämpade ämnesområden. Arbetsuppgifter inom ledarskap och samverkan kan inbegripa deltagande i förändringsarbete samt medverkan i kunskapsutbyte med omvärlden.

2.10.3. Behörighet

Behörig att anställas som instruktör är den som har genomgått gymnasieutbildning eller har motsvarande kompetens, har yrkesskicklighet inom för anställningen relevant område samt visat pedagogisk skicklighet.

I de fall Polismyndigheten har särskilda instruktörsföreskrifter inom området ska dessa vara uppfyllda.

Ytterligare breddning av behörighet kan beslutas om i enskilda anställningsärenden.

2.10.3.1. Kriterier för bedömning av behörighet

Nedan fastställda kriterier för yrkesskicklighet och pedagogisk skicklighet tillämpas vid bedömning av behörighet vid Södertörns högskola. Om yrkesskicklighet eller pedagogisk skicklighet visas på annat sätt än vad som beskrivs nedan, ska motsvarande bedömning göras av dessa skickligheter.

Yrkesskicklighet visas genom dokumenterade och väl vitsordade kunskaper inom området för anställningen.

Pedagogisk skicklighet visas genom en beskrivning av genomförande av undervisning. Pedagogisk erfarenhet kan vara inhämtad genom verksamhet i såväl högskolan som i annan verksamhet.

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.

2.10.4. Bedömningsgrunder

Exempel på särskilda bedömningsgrunder kan vara:

- Pedagogisk skicklighet kopplad till specifik yrkesutövning.
- Yrkesskicklighet inom visst område.
- Samverkansskicklighet.

- Dokumenterat god samarbetsförmåga.

Bedömningsgrunderna ska vara rangordnade.

2.11. Postdoktor

Anställningsformen för postdoktor föreskrivs i avtal mellan Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna, SACO-S och OFR-S.

Anställningen syftar till att efter avlagd doktorexamen ge arbetstagaren en tidig möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare samt skapa förutsättningar för vidare meritering. Anställningen är en del i att främja framtida kompetensförsörjning.

Om arbetsgivaren, som ett led i meriteringen, beslutar om utlandsstationering, ska arbetstagaren vara ledig från anställning enligt detta avtal utan särskilt beslut.

2.11.1. Anställningsform

En postdoktor får anställas tills vidare, dock inte kortare än två år eller längre än tre år.

En anställning får förlängas, om det krävs för att uppnå syftet med anställningen. Den totala anställningstiden får dock inte överstiga tre år.

Anställningen får dessutom förlängas om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer, tjänstgöring inom totalförsvaret, eller andra liknande omständigheter samt klinisk tjänstgöring eller för ämnesområdet relevant tjänstgöring/uppdrag.

Med särskilda skäl avses också föräldraledighet under anställningen. Vid sådan föräldraledighet ska arbetstagaren erbjudas möjlighet till förlängning motsvarande minst ledighetens omfattning.

Anställningen ska normalt omfatta heltid.

En förutsättning för anställning som postdoktor är att personen inte tidigare varit anställd som sådan med stöd av aktuellt kollektivavtal om postdoktoranställning under mer än ett år inom samma, eller närliggande, ämnesområde vid Södertörns högskola.

2.11.2. Arbetsuppgifter

En postdoktors arbetsuppgifter inbegriper primärt forskning, men kan även inbegripa exempelvis utveckling av forskningsverksamhet och deltagande i vetenskapssamhället genom åtaganden som granskare, sakkunnig, och föredragshållare. En viss grad av undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna, dock högst 20 procent av den totala anställningsgraden.

2.11.3. Behörighet

Behörig att söka anställning som postdoktor är den som avlagt doktorsexamen, eller har utländsk examen som motsvarar doktorsexamen. Detta behörighetskrav ska vara uppfyllt senast vid tidpunkten då anställningsbeslutet fattas.

Fremst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har utländsk examen som motsvarar doktorsexamen högst tre år innan tiden för ansökan av anställningen som postdoktor har gått ut. Även den som har avlagt doktorsexamen, eller utländsk examen som motsvarar doktorsexamen, vid en tidigare tidpunkt kan komma ifråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer, tjänstgöring inom totalförsvaret, eller andra liknande omständigheter samt klinisk tjänstgöring eller för ämnesområdet relevant tjänstgöring/uppdrag.

Ytterligare breddning av behörighet kan beslutas i enskilda anställningsärenden.

2.11.3.1. Kriterier för bedömning av behörighet

Nedan fastställda kriterier för vetenskaplig skicklighet tillämpas vid bedömning av behörighet vid Södertörns högskola. Om vetenskaplig skicklighet visas på annat sätt än vad som beskrivs nedan, ska motsvarande bedömning göras av dessa skickligheter.

Vetenskaplig skicklighet visas genom vetenskaplig avhandling och andra vetenskapliga publikationer inom det aktuella ämnesområdet samt deltagande i forskningsprojekt.

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.

2.11.4. Bedömningsgrunder

Exempel på särskilda bedömningsgrunder kan vara:

- Forskningskicklighet inom visst område.
- Dokumenterat god samarbetsförmåga.

Bedömningsgrunderna ska vara rangordnade.

2.12. Adjungerad lärare

2.12.1. Anställningsform

Anställningsformen för adjungerad lärare föreskrivs i avtal mellan Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna, SACO-S, OFR-S och SEKO. Syftet med en adjungerad anställning är att tillföra relevant kompetens som inte finns i den ordinarie verksamheten.

En adjungerad lärare kan anställas tillsvidare, dock inte längre än två år. Anställningen får förnyas.

Anställningen ska normalt omfatta ca 20 procent av en heltidsanställning men kan omfatta upp till 49 procent av en heltidsanställning.

Med adjungerad lärare avses deltidsanställning av en arbetstagare som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn. Syftet med en adjungerad anställning är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en utbildning av hög kvalitet.

2.12.2. Arbetsuppgifter

En adjungerad lärare ska utgöra komplement till andra kategorier av lärare och tillföra särskild kompetens som normalt inte finns inom verksamheten.

2.12.3. Behörighet

Behörig att söka anställning som adjungerad lärare är den som har yrkesskicklighet som är av betydelse för anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

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.

2.12.4. Bedömningsgrunder

Exempel på bedömningsgrunder kan vara:

- Viss skicklighet av betydelse för anställningen.
- Dokumenterat god samarbetsförmåga.

Bedömningsgrunderna ska vara rangordnade.

2.13. Amanuens

2.13.1. Anställningsform och arbetsuppgifter

Anställningsformen för amanuens föreskrivs i 5 kap. 9 § högskoleförordningen:

En anställning som amanuens får motsvara högst 50 procent av full arbetstid. Arbetet ska omfatta undervisning, administration eller medverkan i forskning eller konstnärlig forskning.

samt i 12 § högskoleförordningen:

Amanuenser och kliniska assistenter ska anställas tills vidare, dock längst ett år. Sådana anställningar får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden för en amanuens eller en klinisk assistent får dock omfatta högst tre år.

2.13.2. Behörighet

Behörigheten för amanuens föreskrivs i 5 kap. 10 § högskoleförordningen:

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

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 breddning av behörighet kan beslutas i enskilda anställningsärenden.

2.13.3. Bedömningsgrunder

Exempel på bedömningsgrunder kan vara:

- Viss skicklighet som är av betydelse för anställningen.
- Dokumenterat god samarbetsförmåga.

Bedömningsgrunderna ska vara rangordnade.

3. Rekrytering av lärare

3.1. Ansvarsfördelning i rekryteringsförfarandet

Normalt ska anställning av professor (inklusive kallelse av professor, adjungerad professor, gästprofessor), tillsvidareanställd lektor, tidsbegränsad lektor som ska sakkunnigprövas och biträdande lektor i huvudsak hanteras av rekryteringskommittén och HR-avdelningen i samarbete med den institution som anställningen ska tillhöra.

I övriga fall är det i huvudsak institution eller motsvarande som hanterar rekryteringen.

Se anvisningar till anställningsordning.

3.2. Jämställd representation i rekryteringsförfarandet

Jämställd representation föreskrivs i 4 kap.5 § högskoleförordningen:

Om en grupp av personer ska lämna förslag på sökande som bör komma i fråga för en anställning som lärare, ska kvinnor och män vara jämställt representerade i gruppen. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl.

3.3. Inledande av rekrytering

Rekryteringar inleds genom beredning, vilket innebär att det finns ett skriftligt godkännande av att rekryteringsprocessen påbörjas.

3.4. Annons/anställningsprofil

När en rekrytering inletts ska en annons upprättas. När det gäller professor som ska anställas genom kallelseförfarande upprättas en anställningsprofil. Annonser och/anställningsprofiler ska innehålla ämnesområde, arbetsuppgifter, behörighetskrav och bedömningsgrunder. För adjungerad professor och gästprofessor ersätter underlaget vid inledningen av rekryteringsprocessen annons/anställningsprofil.

3.5. Annonsering

Ledigkungörande av anställning föreskrivs i 6 § anställningsförordningen:

En myndighet som avser att anställa en arbetstagare skall på något lämpligt sätt informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten inom en viss tid. När det gäller en anställning som regeringen skall besluta om efter förslag eller anmälan från en myndighet eller dess chef, skall myndigheten informera om den lediga anställningen. Någon information behöver inte lämnas, om särskilda skäl talar mot det.

De styrdokument om riktlinjer för annonsering som finns vid Södertörns högskola ska beaktas.

3.6. Förhandsgranskning

Vid anställning av professor, lektor och biträdande lektor ska rekryteringskommitté efter ansökningstidens utgång ansvara för en förhandsgranskning av inkomna handlingar. Syftet är att avgöra vilka ansökningar som ska bedömas av sakkunniga.

3.7. Sakkunnigbedömning

Sakkunnigbedömning för professorer föreskrivs i 4 kap. 6 § högskoleförordningen:

Vid anställning av en professor (inbegripet adjungerad professor) ska sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten.

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.

Vid Södertörns högskola ska, om det inte är uppenbart obehövt för prövning av skickligheten, sakkunnigförfarande med två externa sakkunniga tillämpas vid anställning av lärarkategorierna professor (inbegripet professor som anställs genom kallelseförfarande), tillsvidareanställd lektor och biträdande lektor. Avsteg kan göras från principen att sakkunnigbedömning ska inhämtas från två externa sakkunniga.

Vid anställning av adjungerad professor och gästprofessor kan sakkunnigbedömning göras av en intern eller extern sakkunnig.

Rekryteringskommittén beslutar om sakkunnigprövning inte ska ske.

Sakkunnigas uppdrag är att bedöma sökandes skicklighet. Rekryteringskommittén kan be att sakkunniga ta fram en tätgrupp utan inbördes rangordning eller att sakkunniga tar fram en tätgrupp med rangordning av de sökande.

Sakkunniga ska bedöma vetenskaplig och pedagogisk skicklighet samt eventuella andra skickligheter som beskrivs i annons/anställningsprofil. De sakkunniga kan ha olika uppdrag.

Om en bedömning hämtas in från två eller fler personer, ska kvinnor och män vara jämställt representerade, om det inte finns synnerliga skäl däremot. Om det finns sådana synnerliga skäl, ska dessa motiveras i beslutet.

3.8. Strukturerad urvalsprocess

Förslag till en anställning ska föregås av en strukturerad urvalsprocess där undervisningsprov, anställningsintervju och referenstagning ingår som obligatoriska moment, om det inte är uppenbart obehövt för prövning av skickligheten.

3.9. Förslag på vem som bör anställas

Rekryteringskommittén föreslår vem som bör anställas som professor (inbegripet kallelse av professor, adjungerad professor och gästprofessor), lektor eller biträdande lektor.

3.10. Beslut om anställning

I delegationsordningen för Södertörns högskola framgår vem som fattar beslut om anställning. Beslut om anställning som professor (inklusive kallad professor, adjungerad professor och gästprofessor) fattas av rektor och får inte delegeras.

3.11. Beslut om att avbryta ett anställningsförfarande

Överklagande av ett myndighetsbeslut om att avbryta ett anställningsärende föreskrivs i 21 § 2 st. anställningsförordningen:

En myndighets förslag om att anställa en arbetstagare eller beslut om att avbryta ett anställningsförfarande får inte överklagas.

Beslut om att avbryta ett anställningsförfarande fattas av den funktion (exempelvis prefekt) som genom beredning inlett rekryteringen. Innan ett sådant beslut fattas, ska samråd ske med chefen för den organisatoriska enhet där anställningen var tänkt att placeras.

3.12. Underrättelse av beslut om anställning

Information om anställningsbeslut föreskrivs i 7 och 8 § anställningsförordningen:

7 § Information om myndighetens beslut om anställning skall lämnas på myndighetens anslagstavla.

Första stycket behöver inte tillämpas vid

-- anställning som beräknas vara högst sex månader,

-- anställning av dem som redan är aspiranter hos myndigheten.

8 § *Ett anslag enligt 7 § skall innehålla uppgifter om*

1. vilken dag som det sattes upp på anslagstavlan,

2. vad som gäller i fråga om överklagande,

3. de avvikande meningar som har antecknats i protokollet eller i någon annan handling.

När ett beslut om anställning har fattats, ska ett tillkännagivande med överklagandehänvisning anslås på högskolans officiella anslagstavla. Överklagandehänvisning ska inte anslås när anställningen inte är möjlig att överklaga. Sökande som inte anställs ska få meddelande om att anställningen tillsatts.

Detta gäller för alla personalkategorier på Södertörns högskola.

3.13. Överklagande av beslut om anställning

Överklagande av ett anställningsbeslut föreskrivs i 21 § 2 st. anställningsförordningen:

En myndighets beslut i anställningsärenden får överklagas hos Statens överklagandenämnd. Nämndens beslut får inte överklagas

En högskolans anställningsbeslut kan överklagas hos Överklagandenämnden för högskola.

Överklaganden hanteras enligt särskilda anvisningar.

3.14. Hantering av ansökningshandlingar

Hantering av ansökningshandlingar beskrivs i särskilt dokument.

4. Befordran

4.1. Befordran från lektor till professor och från adjunkt till lektor

4.1.1. Allmänt om befordran

En tillsvidareanställd lektor kan befordras till anställning som professor om detta bedöms gagna verksamheten.

En tillsvidareanställd adjunkt kan befordras till anställning som lektor om detta bedöms gagna verksamheten.

Huvudregeln är att vid befordran ska ämnesområdet vara detsamma som i den nuvarande anställningen. Befordran medför inte per automatik ändrade anställningsvillkor.

Vid befordran till professor ska de kompetenskrav som är behörighet vid anställning av professor gälla, enligt avsnitt 2.1.3.

Vid befordran till lektor ska de kompetenskrav som är behörighet vid anställning av lektor gälla, enligt avsnitt 2.4.3.

4.1.2. Ansökan om befordran

Ansökan om befordran görs enligt de anvisningar som hör till denna anställningsordning.

4.2. Befordran från biträdande lektor till lektor

Befordran från biträdande lektor till lektor föreskrivs i 4 kap. 12 c § högskoleförordningen:

En biträdande lektor som är anställd enligt 12 a § vid en högskola ska efter ansökan befordras till lektor vid den högskolan, om han eller hon

- 1. har behörighet för en anställning som lektor, och*
- 2. vid en prövning bedöms lämplig för en sådan anställning enligt de bedömningsgrunder som högskolan enligt 4 a § andra stycket har bestämt ska tillämpas i ett ärende om befordran till lektor.*

En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som lektor.

Rekryteringskommittén ska innan en anställning som biträdande lektor annonseras besluta om bedömningsgrunder som ska tillämpas vid prövningen av befordran till lektor. Dessa bedömningsgrunder ska framgå av den ursprungliga utlysningen av anställningen som biträdande lektor, och gälla vid befordran till lektor.

4.2.1. Ansökan

Ansökan om befordran från biträdande lektor till lektor ska ha inkommit till högskolan senast sex månader innan sista anställningsdag som biträdande lektor om det inte finns särskilda skäl att frångå detta.

4.2.2. Behörighet och bedömningsgrunder vid befordran från biträdande lektor till lektor

Utöver den behörighet som anges i avsnitt 2.5.3, kan det i den annons som gällde för det biträdande lektoratet finnas ytterliga bedömningsgrunder som ska gälla vid befordran.

4.2.3. Förhandsgranskning

Vid befordran från biträdande lektor till lektor kan Rekryteringskommittén, eller de som Rekryteringskommittén utser, genomföra förhandsgranskning av inkomna ansökningar.

4.3. Sakkunnigbedömning

Sakkunnigbedömning ska alltid hämtas in om det inte är uppenbart obehövt.

Vid prövning av skickligheten tillämpas externt sakkunnigförfarande. Sakkunnigas uppdrag är att bedöma den sökandes skicklighet.

Avsteg kan göras från grundprincipen att sakkunnigbedömning ska inhämtas från två externa sakkunniga.

Om bedömningar hämtas in från två eller fler personer, ska kvinnor och män vara jämställt representerade, om det inte finns synnerliga skäl däremot. Om det finns sådana synnerliga skäl, ska dessa motiveras i beslutet.

Se även avsnitt 3.7 ovan.

4.4. Förslag till beslut vid prövning av ansökan om befordran

Rekryteringskommittén lämnar förslag till beslut vid prövning av ansökan om befordran till lektor och professor.

4.5. Beslut om befordran

I delegationsordningen för Södertörns högskola framgår vem som fattar beslut om befordran. Beslut om befordran till professor fattas av rektor och får inte delegeras.

4.6. Underrättelse av beslut om befordran

När ett beslut om befordran har fattats ska ett tillkännagivande med överklagandehänvisning anslås på högskolans officiella anslagstavla.

Överklagandehänvisning ska inte finnas med när det gäller befordran från biträdande lektor till lektor.

Se även avsnitt 3.12 ovan.

4.7. Överklagande av beslut om befordran

Möjligheten att överklaga ett anställningsbeslut föreskrivs i 12 kap. 2 § högskoleförordningen. Överklaganden hanteras enligt särskilda anvisningar.

4.8. Hantering av ansökningshandlingar

Hantering av ansökningshandlingar beskrivs i särskilt dokument.

5. Allmänt om anställningar

5.1. Anställning tills vidare och tidsbegränsade anställningar som lärare

Anställningsavtal gäller normalt tills vidare. Tidsbegränsade anställningar som lärare föreskrivs i 4 kap. högskoleförordningen, i lagen om anställningsskydd samt i avtal mellan Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna om adjungerad lärare respektive postdoktor.

5.2. Anställningsbeslut

När anställningsbeslut fattas bör ämnesområde, beskrivna arbetsuppgifter samt diarienummer framgå.

6. Rekryteringskommitténs uppgifter

Rekryteringskommittén vid Södertörns högskola är inblandad i olika grad när det gäller anställning av professor (inbegripet adjungerad professor, gästprofessor och kallad professor), tillsvidareanställd lektor, tidsbegränsad lektor som ska sakkunnigprövas, biträdande lektor, samt tillsvidareanställd adjunkt, specialistlärare, instruktör och projektforskare.

Reglering av Rekryteringskommitténs uppgifter beskrivs närmare i anvisningar till anställningsordning.

7. Övriga bestämmelser

7.1. Avvikelse från anställningsordningen

Behörighetskrav och bedömningsgrunder som anges i anställningsordningen kan i enskilda anställningsärenden utgå eller ersättas av andra särskilda krav som följer av arbetsuppgifterna. Sådana undantag beslutas vid inrättandet av anställningen, och får inte avvika från vad som föreskrivs i högskolelagen och högskoleförordningen.

I övrigt får rektor medge avvikelser från anställningsordningen om det finns särskilda skäl. Skälen för varje undantag ska dokumenteras och redovisas för styrelsen för Södertörns i efterhand.

7.2. Översyn och ändringar

Fakultetsnämnden ska återkommande granska denna anställningsordning, och vid behov lämna förslag på ändringar till högskolestyrelsen.

7.3. Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Denna anställningsordning träder i kraft den 2022-02-18.

Samtidigt upphävs tidigare anställningsordning, dnr 4508-1.1.2-2019.

Övergångsbestämmelser beträffande postdoktor. För arbetstagare som anställts med stöd av avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor daterat 2008-09-04 tillämpas det avtalet i sin lydelse.

För det fall en arbetstagare anställts innan 2022-02-01 och anställningen löper över den 1 oktober 2022, får anställningen förlängas om det krävs för att uppnå syftet med anställningen, dock längst till en sammanlagd anställningstid om tre år. Vid en sådan förlängning gäller i övrigt aktuellt kollektivavtal om postdoktoranställning i sin helhet.