



**SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA** | STOCKHOLM  
sh.se

Högskolestyrelsen

Dnr 4165-1.1.2-2018

## **ANSTÄLLNINGSDNING FÖR SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA**

Fastställd av högskolans styrelse 2018-12-20 gäller fr.o.m. 2019-01-01

## Innehållsförteckning

<b>Anställningsordning för Södertörns högskola .....</b>	<b>1</b>
<b>1. INLEDNING .....</b>	<b>4</b>
<b>1.1 Bakgrund .....</b>	<b>4</b>
<b>1.2 Utgångspunkter vid rekrytering .....</b>	<b>4</b>
<b>2. LÄRARKATEGORIER - TILLSVIDAREANSTÄLLDA .....</b>	<b>4</b>
<b>2.1 Professor .....</b>	<b>4</b>
2.1.1 Behörighet.....	4
2.1.2 Allmänna bedömningsgrunder .....	4
2.1.3 Särskilda bedömningsgrunder .....	5
<b>2.2 Lektor .....</b>	<b>5</b>
2.2.1 Behörighet.....	5
2.2.2 Allmänna bedömningsgrunder .....	5
2.2.3 Särskilda bedömningsgrunder .....	5
<b>2.3 Projektforskare .....</b>	<b>5</b>
2.3.1 Behörighet.....	5
2.3.2 Allmänna bedömningsgrunder .....	5
2.3.3 Särskilda bedömningsgrunder .....	5
<b>2.4 Adjunkt .....</b>	<b>6</b>
2.4.1 Behörighet.....	6
2.4.2 Allmänna bedömningsgrunder .....	6
2.4.3 Särskilda bedömningsgrunder .....	6
<b>3. UTLYSNING .....</b>	<b>6</b>
<b>3.1 Anställningsunderlag och anställningsprofil .....</b>	<b>6</b>
<b>3.2 Information om ledig anställning .....</b>	<b>6</b>
<b>3.3 Kallelse till anställning som professor.....</b>	<b>7</b>
<b>4. BEREDNINGSPROCESS VID ANSTÄLLNING AV PROFESSOR, LEKTOR OCH BITRÄDANDE LEKTOR .....</b>	<b>7</b>
<b>4.1 Förhandsgranskning av ansökningar .....</b>	<b>7</b>
<b>4.2 Sakkunniga .....</b>	<b>7</b>
<b>4.3 Undervisningsprov, intervju och referenser .....</b>	<b>7</b>
<b>4.4 Rekryteringskommittés förslag till beslut .....</b>	<b>8</b>
<b>4.5 Beslut om anställning .....</b>	<b>8</b>
<b>5. BEREDNINGSPROCESS VID ANSTÄLLNING AV PROJEKTFORSKARE OCH ADJUNKT .....</b>	<b>8</b>
<b>6. BEREDNINGSPROCESS VID ANSTÄLLNING AV LEKTOR, ADJUNKT OCH PROJEKTFORSKARE MED TIDSBEGRÄNSAT FÖRORDNANDE .....</b>	<b>8</b>
<b>7. BEFORDRAN .....</b>	<b>8</b>
<b>7.1 Ansökan .....</b>	<b>9</b>
7.1.1 Ansökan om befordran till professor.....	9
7.1.2 Ansökan om befordran till lektor .....	9
<b>7.2 Handläggning av befordringsärenden .....</b>	<b>9</b>
<b>7.3 Beslut om befordran .....</b>	<b>9</b>
<b>8. LÄRARKATEGORIER – TIDSBEGRÄNSADE .....</b>	<b>9</b>
<b>8.1 Adjungerad professor .....</b>	<b>9</b>
<b>8.2 Gästprofessor .....</b>	<b>10</b>
<b>8.3 Senior professor.....</b>	<b>10</b>
<b>8.4 Professor emeritus/emerita.....</b>	<b>10</b>
<b>8.5 Biträdande lektor .....</b>	<b>10</b>
8.5.1 Behörighet.....	11
8.5.2 Allmänna bedömningsgrunder .....	11
8.5.3 Särskilda bedömningsgrunder .....	11
8.5.4 Utlysning .....	11
8.5.5 Beredningsprocess.....	11
8.5.6 Befordran .....	11
<b>8.6 Övergångsbestämmelser gällande biträdande lektor och forskarassistent .</b>	<b>12</b>
<b>8.7 Adjungerad lärare .....</b>	<b>12</b>
<b>8.8 Postdoktor .....</b>	<b>12</b>

8.8.1 Anställningsprofil, ansökan och beslut .....	12
<b>8.9 Doktorand .....</b>	<b>13</b>
<b>8.10 Amanuens .....</b>	<b>13</b>
8.10.1 Anställningsprofil, ansökan och beslut .....	13
<b>8.11 Tidsbegränsade anställningar enligt LAS (lagen om anställningsskydd) ...</b>	<b>14</b>
Tabell 1 .....	15

## 1. INLEDNING

### 1.1 Bakgrund

Anställningsordningen innehåller de regler för anställning av lärare som Södertörns högskola ska tillämpa och grundar sig på följande lagar, förordningar och avtal:

Regeringsformen, RF (SFS 1974:152)

Högskolelagen, HL (SFS 1992:1434)

Högskoleförordningen, HF (SFS 1993:100)

Lagen om anställningsskydd, LAS (SFS1982:80)

Förvaltningslagen, FL (SFS 1986:223)

Anställningsförordningen, AF (SFS 1994:373)

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)

Avtal om tidsbegränsad anställning som post-doktor mellan Arbetsgivarverket, OFR, Saco-S och SEKO, 2008-09-04.

Avtal om tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare mellan Arbetsgivarverket, OFR, Saco-S och SEKO, 2011-12-14.

Enligt HF 2 kap. 2 § ska högskolans styrelse fastställa anställningsordningen. Södertörns högskolas anställningsordning har fastställts av högskolestyrelsen 2016-12-06 och gäller fr.o.m. 2018-01-01.

Ytterligare lärarkategorier kan komma att anställas utifrån lagar, förordning, centrala kollektivavtal eller annan reglering.

### 1.2 Utgångspunkter vid rekrytering

Anställningsordningen har som mål att säkerställa och tydliggöra grundläggande kvalitetskrav vid anställning och befordran av lärare. Ett sådant krav är största möjliga transparens och rättssäkerhet i myndighetsutövningen; procedurer och regelverk ska vara tydliga och kända för involverade parter. Behörighetskrav, bedömningsgrunder och anställningsprofil ska medverka till att nyrekryteringen förstärker och utvecklar högskolans samlade kompetens. Högskolan vill också betona vikten av att frågor om jämställdhet och mångfald beaktas vid såväl beredning av som beslut i anställningsärenden. För redan anställd personal är det dessutom viktigt med tydliga karriärvägar; personlig kompetensutveckling ska ge möjlighet till befordran i enlighet med fastställda behörighetskrav och bedömningsgrunder.

## 2. LÄRARKATEGORIER - TILLSVIDAREANSTÄLLDA

För tidsbegränsade anställningar se avsnitt 8 (sid 9 ff), samt tabell 1 sid 15.

### 2.1 Professor

#### 2.1.1 Behörighet

Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Ytterligare breddning av behörighet kan beslutas i enskilt anställningsärende.

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

#### 2.1.2 Allmänna bedömningsgrunder

Vetenskaplig skicklighet visas genom självständiga forskningsinsatser som i betydande grad överskrider vad som krävs för antagning till docent, såväl kvalitativt som kvantitativt. Den sökande ska ha visat god förmåga att bygga upp, leda och utveckla forskning av hög kvalitet samt ska ha erfarenhet av handledning av doktorander. Den sökande ska också ha visat god förmåga att kommunicera kunskap om forskningsresultaten. Även andra bidrag till vetenskapligt arbete än egen forskning är meriterande, till exempel uppdrag som opponent eller sakkunnig.

Pedagogisk skicklighet bedöms utifrån förmågan att utveckla, leda och genomföra utbildning av hög kvalitet på olika nivåer, pedagogiskt utvecklingsarbete samt medverka i

forskningsanknytning av utbildning på grundnivå och avancerad nivå. Begreppet pedagogisk skicklighet innefattar även pedagogiskt engagemang och en väl utvecklad och skriftligt redovisad pedagogisk grundsyn samt formell högskolepedagogisk utbildning eller 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.

#### 2.1.3 Särskilda bedömningsgrunder

Särskilda bedömningsgrunder fastställs av rekryteringskommitté efter förslag från prefekt utifrån de arbetsuppgifter och ansvarsområden som är av primärt intresse inför anställningen. Exempel på särskilda bedömningsgrunder kan vara

- Viss forskningsinriktning
- Särskild pedagogisk meritering
- Akademiskt ledarskap
- Ämnesövergripande erfarenhet inom forskning och utbildning
- Dokumenterad god samarbetsförmåga

### **2.2 Lektor**

#### 2.2.1 Behörighet

Behörig att anställas som lektor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har visat pedagogisk skicklighet samt har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och arbetsuppgifter. Ytterligare breddning av behörighet kan beslutas i enskilt anställningsärende.

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

#### 2.2.2 Allmänna bedömningsgrunder

Vetenskaplig skicklighet visas genom egen forskning. Pedagogisk skicklighet ska visas genom dokumenterad och väl vitsordad erfarenhet av genomförande och utveckling av utbildning samt skriftligt redovisad pedagogisk grundsyn. Den sökande ska i övrigt ha de personliga förmågor som behövs för att fullgöra anställningen väl.

#### 2.2.3 Särskilda bedömningsgrunder

Särskilda bedömningsgrunder fastställs av rekryteringskommitté efter förslag från prefekt utifrån de arbetsuppgifter och ansvarsområden som är av primärt intresse inför anställningen. Exempel på särskilda bedömningsgrunder kan vara

- Viss forskningsinriktning
- Särskild pedagogisk meritering
- Ämnesövergripande erfarenhet inom forskning och utbildning
- Erfarenhet av samverkan med det omgivande samhället
- Dokumenterad god samarbetsförmåga.

### **2.3 Projektforskare**

Projektforskares arbetsuppgifter består av forskning och därmed relaterade arbetsuppgifter. Enskilda föreläsningar om forskningsområdet kan ingå, dock maximalt 20 % av den totala anställningsgraden för projektforskaren.

#### 2.3.1 Behörighet

Behörig att anställas som projektforskare är den som avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens. Anställningen förutsätter beviljad forskningsfinansiering. Den sökande ska i övrigt ha de personliga förmågor som behövs för att fullgöra anställningen väl.

#### 2.3.2 Allmänna bedömningsgrunder

Vetenskaplig kompetens visas genom egen forskning.

#### 2.3.3 Särskilda bedömningsgrunder

Särskilda bedömningsgrunder fastställs av rekryteringskommitté efter förslag från prefekt utifrån de arbetsuppgifter och ansvarsområden som är av primärt intresse inför anställningen. Exempel på särskilda bedömningsgrunder kan vara

- Viss forskningsinriktning.

## **2.4 Adjunkt**

### 2.4.1 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. Ytterligare breddning av behörighet kan beslutas i enskilt anställningsärende.

### 2.4.2 Allmänna bedömningsgrunder

Pedagogisk skicklighet visas i gedigna och aktuella kunskaper i ämnet, dokumenterad och väl vitsordad erfarenhet av planering, genomförande och utveckling av utbildning samt skriftligt redovisad pedagogisk grundsyn. Den sökande ska i övrigt ha de personliga förmågor som behövs för att fullgöra anställningen väl.

### 2.4.3 Särskilda bedömningsgrunder

Särskilda bedömningsgrunder fastställs av rekryteringskommitté efter förslag från prefekt utifrån de arbetsuppgifter och ansvarsområden som är av primärt intresse inför anställningen. Anställning som adjunkt ska i normalfallet motiveras av att arbetsuppgifterna bland annat omfattar moment som är viktiga för yrkesorienterad högskoleutbildning. Exempel på särskilda bedömningsgrunder kan vara

- Pedagogisk meritering med hänsyn till specifik yrkesutövning
- Praktisk yrkeserfarenhet
- Dokumenterad god samarbetsförmåga

## **3. UTLYSNING**

### **3.1 Anställningsunderlag och anställningsprofil**

Initiativ till att inleda ett anställningsförfarande tas av prefekt. När anställningen avser professor (även benämnd gäst- och adjungerad professor samt senior professor) ska rektor besluta att processen inleds. Skälen till att behov av rekrytering av professor föreligger ska redovisas skriftligt. Vid positivt beslut om att inleda processen tar prefekt i samråd med avdelningsföreståndare, företrädare för ämnet samt eventuellt andra företrädare för verksamheten och Personalavdelningen fram ett förslag på anställningsprofil. När anställningen gäller lektor eller biträdande lektor redovisas skälen till behov av rekrytering skriftligt till rekryteringskommitté i samband med att anställningsprofilen föredras inför beslut.

Anställningsprofil beslutas av rekryteringskommitté. Anställningsprofilen ligger till grund för annonsering.

Anställningsprofil ska ansluta till en övergripande plan för verksamheten.

Anställningsprofilen ska innehålla följande:

- Anställningskategori
- Ämnesområde
- Arbetsuppgifter
- Behörighet
- Vilka särskilda bedömningsgrunder som ska användas och hur de ska vägas mot varandra
- Finansieringsform
- Önskemål om annonsering.

### **3.2 Information om ledig anställning**

En myndighet som avser att anställa en arbetstagare ska på lämpligt sätt informera om detta så att de som är intresserade av anställning kan anmäla detta till myndigheten inom en viss tid. Någon information behöver inte lämnas om särskilda skäl talar mot det.

I normalfallet bör en ledig anställning som minimum annonseras på högskolans externa hemsida med en ansökningstid om minst tre veckor. Prefekt avgör i vilken omfattning anställningen ska ledigkungöras samt hur lång ansökningstiden ska vara.

Ansökan som inkommit efter sista ansökningdag kan beaktas om högskolan (rekryteringskommitté i ärenden som bereds av denna instans) bedömer att det finns särskilda skäl för det.

### **3.3 Kallelse till anställning som professor**

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

Rektor beslutar om att inleda processen att kalla en professor efter förslag från prefekt. I förslaget redovisas skälen skriftligt till att anställningen är av särskild betydelse för verksamheten.

Vid positivt beslut om att inleda processen lämnar prefekt, i samråd med avdelningsföreståndare, företrädare för ämnet samt eventuellt andra företrädare för verksamheten, och Personalavdelningen förslag på anställningsprofil. Rekryteringskommitté beslutar om anställningsprofil samt om sakkunniggranskning ska ske. Rektor beslutar om anställning efter förslag från rekryteringskommitté.

## **4. BEREDNINGSPROCESS VID ANSTÄLLNING AV PROFESSOR, LEKTOR OCH BITRÄDANDE LEKTOR**

Rekryteringskommitté ska bereda anställningsärenden samt avge förslag till anställning som professor, lektor och biträdande lektor.

### **4.1 Förhandsgranskning av ansökningar**

Vid anställning av professor, lektor och biträdande lektor ska rekryteringskommitté efter ansökningstidens utgång ansvara för att en förhandsgranskning av inkomna handlingar sker i samråd med Personalavdelningen. Sökande som uppfyller behörighetskrav och bedömningsgrunder skickas för granskning av sakkunniga. Grunderna för detta ställningstagande ska för varje enskild sökande motiveras i protokoll.

### **4.2 Sakkunniga**

Sakkunnigförfarande tillämpas vid anställning av professor, lektor och biträdande lektor om det inte är uppenbart obehövt för prövning av skickligheten. Både kvinnor och män ska finnas representerade som sakkunnig i ett anställningsärende. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl.

Vid anställning av professor, lektor och biträdande lektor ska sakkunnigbedömning hämtas in från två externa sakkunniga.

Rekryteringskommitté fattar beslut efter förslag från prefekt, i samråd med avdelningsföreståndare, företrädare för ämnet samt eventuellt andra företrädare för verksamheten, om vilka som ska vara sakkunniga snarast möjligt efter genomförd förhandsgranskning.

Sakkunnigas uppdrag är att bedöma vetenskaplig och pedagogisk skicklighet samt vid behov även annan kompetens, till exempel förmåga till samverkan. Var och en av de sakkunniga ska avge ett skriftligt yttrande till rekryteringskommitté. I yttrandet ska de redogöra för den vetenskapliga och i förekommande fall den pedagogiska skickligheten samt annan kompetens hos de sökande som främst bör komma i fråga för anställning, ange ordningen mellan dem och motivera sitt val. De sakkunniga kan, om de finner det lämpligt, gemensamt upprätta den deskriptiva presentationen av de sökandes meriter.

### **4.3 Undervisningsprov, intervju och referenser**

Förslag till innehavare av en anställning ska föregås av ett strukturerat rekryteringsarbete där undervisningsprov (t.ex. föreläsning, seminarium, workshop eller dylikt), anställningsintervju och referenstagning ingår som obligatoriska moment om det inte är uppenbart obehövt för prövning av skickligheten.

Vid anställning av professor, lektor och biträdande lektor beslutar rekryteringskommitté utifrån sakkunnigutlåtanden om vilka sökande som ska kallas till intervju och undervisningsprov. Till intervju och undervisningsprov kallas prefekt och avdelningsföreståndare, företrädare för ämnet samt eventuellt andra företrädare för verksamheten. Efter intervju och undervisningsprov beslutar rekryteringskommitté om referenstagning.

Uppgifter som rekryteringskommitté får ta 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 allmän handling och således tillgängliga för den som vill ta del av dem.

#### **4.4 Rekryteringskommittés förslag till beslut**

Rekryteringskommitté ska utifrån föreliggande underlag föreslå den eller de sökande som främst bör komma i fråga för anställning och ordningen mellan dem.

#### **4.5 Beslut om anställning**

Vid anställning av professor, lektor och biträdande lektor avger rekryteringskommitté förslag till beslut. Rektor beslutar i ärendet.

Beslut ska kungöras på högskolans officiella anslagstavla.

### **5. BEREDNINGSPROCESS VID ANSTÄLLNING AV PROJEKTFORSKARE OCH ADJUNKT**

Anställningsprofil beslutas av rekryteringskommitté på förslag av prefekt.

Vid anställning av projektforskare tillsätter prefekten en bedömargrupp som avger förslag till beslut. Prefekt beslutar om anställning av projektforskare.

Vid anställning av adjunkt ska prefekt efter ansökningstidens utgång tillsätta en bedömargrupp som utser en tätgrupp bland de sökande som kallas till intervju. Bedömargruppen avger därefter förslag till beslut. Prefekt beslutar om anställning av adjunkt.

Beslut ska kungöras på högskolans officiella anslagstavla.

### **6. BEREDNINGSPROCESS VID ANSTÄLLNING AV LEKTOR, ADJUNKT OCH PROJEKTFORSKARE MED TIDSBEGRÄNSAT FÖRORDNANDE**

Vid tillsättning av anställning som lektor, adjunkt och projektforskare utifrån tidsbegränsningsgrunderna vikariat, allmän visstidsanställning och när arbetstagaren fyllt 67 år (Lagen om anställningsskydd 5§ p 1, 2 och 4) kan ett förenklat anställningsförfarande tillämpas.

Detta innebär att:

- Beslut om anställningsprofil fattas av prefekt
- Prövningen av sökande till anställning som lektor, adjunkt och projektforskare sker genom att prefekt tillsätter en bedömargrupp. Gruppen tar först ställning till ansökningshandlingarna. Efter genomförd intervju eller annat lämpligt urvalsförfarande gör gruppen en skriftlig bedömning med ett slutgiltigt förslag om vem som ska anställas. Sakkunniga behöver således inte anlitas
- Prefekt fattar anställningsbeslut, se även delegationsordning.

### **7. BEFORDRAN**

För tillsvidareanställda vid högskolan som efter kompetensutveckling uppfyller behörighetskrav och allmänna bedömningsgrunder för en högre kvalificerad anställning finns följande möjligheter till befordran:

- Från tillsvidareanställd adjunkt till lektor
- Från tillsvidareanställd lektor till professor

Ämnesområdet ska vara detsamma som för tidigare anställning. Befordran medför inte per automatik ändrade anställningsvillkor.

Vid ansökan om befordran till professor ska rektor besluta att processen inleds. I förslaget från prefekten redovisas skälen skriftligt till att befordran bör prövas samt ett ansökningsbrev och CV från den sökande. Positivt beslut om att inleda processen innebär att den sökande kan inkomma med komplett ansökan.

Vid ansökan om befordran till professor kan kompetenskrav utöver behörighet och allmänna bedömningsgrunder (se avsnitt 2.1) ställas. Sådana kompetenskrav kan t.ex. vara

- Viss forskningsinriktning
- Särskild pedagogisk meritering
- Akademiskt ledarskap
- Ämnesövergripande erfarenhet inom forskning och utbildning
- Dokumenterad god samarbetsförmåga.



## **7.1 Ansökan**

### 7.1.1 Ansökan om befordran till professor

Ansökan om befordran till professor ställs till rektor.

Till stöd för ansökan om befordran ska den sökande inge kompletta handlingar i enlighet med vad som gäller för ansökan till anställning. Till ansökan ska prefektens skriftliga underlag där skälen till befordran samt rektors beslut om att befordringsprocessen kan inledas bifogas.

### 7.1.2 Ansökan om befordran till lektor

Ansökan om befordran till lektor ställs till fakultetsnämnd.

Till stöd för ansökan om befordran ska den sökande inge kompletta handlingar i enlighet med vad som gäller för ansökan till anställning. Till ansökan ska prefekt bifoga underlag där rekryteringsbehovet för ämnet styrks.

## **7.2 Handläggning av befordringsärenden**

Ansökan om befordran handläggs i tillämpliga delar i samma ordning som vid nyrekrytering.

## **7.3 Beslut om befordran**

Beslut om befordran fattas av rektor på förslag från rekryteringskommitté. Sökande som fått avslag på ansökan om befordran kan lämna in ny ansökan tidigast efter två år.

## **8. LÄRARKATEGORIER – TIDSBEGRÄNSADE**

Huvudregeln är att lärare ska anställas tills vidare. En anställning får dock tidsbegränsas i vissa fall.

En professor kan anställas tidsbegränsat som adjungerad professor eller gästprofessor (HF 4 kap 11 -12 §) samt som senior professor (LAS 5 § pkt 4). En lektor, adjunkt eller projektforskare får tidsbegränsas enligt lagen om anställningsskydd (LAS 5 §). Anställning som biträdande lektor, postdoktor, adjungerad lärare, doktorand och amanuens är anställningar som alltid är tidsbegränsade. Biträdande lektor regleras i HF 4 kap 4a, 12 - 13 §, doktorand och amanuens regleras i HF 5 kap medan postdoktor och adjungerad lärare regleras i kollektivavtal, se tabell 1 sid 15.

### **8.1 Adjungerad professor**

Enligt Högskoleförordningen (HF) 4 kap.

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.

Behörighetsvillkoren för anställning som adjungerad professor är desamma som för motsvarande kategori tillsvidareanställda lärare. Härtill kommer att adjungerad professor ska ha sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet. Syftet med anställningen är att rekrytera en kvalificerad person med speciell kompetens inom ett ämnesområde.

En person som kommer i fråga för anställning som adjungerad professor ska i tillämpliga delar prövas enligt samma behörighetskrav som för tillsvidareanställd professor om det inte är uppenbart obehövligt. Sakkunnigprövning görs av en intern eller extern person.

Rektor beslutar om processen ska inledas. Vid positivt beslut om att inleda processen lämnar prefekt förslag om anställning av en adjungerad professor innehållande skriftlig motivering, en beskrivning av anställningen samt förslag på sakkunnig till rekryteringskommitté.

Rekryteringskommitté lämnar efter prövning förslag till rektor som beslutar i ärendet. I beslutsunderlaget ska ingå en skriftlig motivering av anställningen samt skriftlig överenskommelse om villkoren för anställningen mellan högskolan, huvudarbetsgivaren och personen själv.

## 8.2 Gästprofessor

Enligt Högskoleförordningen (HF) 4 kap.

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 fråga om anställningen gäller i övrigt lagen om anställningsskydd.

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 ämnesområde.

Rektor beslutar om processen ska inledas. Vid positivt beslut om att inleda processen lämnar prefekt förslag om anställning av en gästprofessor innehållande skriftlig motivering och en beskrivning av anställningen samt eventuellt förslag på sakkunnig till rekryteringskommitté.

En person som kommer i fråga för anställning som gästprofessor ska vara bedömd som professorskompetent. Om personen inte kan styrka sin behörighet som professor kan sakkunnigprövning göras av en intern eller extern person. Rekryteringskommitté utser sakkunnig på förslag från prefekt.

Rekryteringskommitté lämnar efter prövning förslag till rektor som beslutar i ärendet. I beslutsunderlaget ska ingå en skriftlig motivering av anställningen.

## 8.3 Senior professor

Senior professor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. Ett förordnade ska ej överstiga ett år. En sådan anställning får förnyas. Anställning som senior professor tidsbegränsas enligt LAS 5 § pkt. 4.

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

Senior professor kan till exempel ingå i större forskningsprojekt, dock inte som projektansvarig. Senior professor ska inte heller vara huvudhandledare. Medverkan i undervisning kan i vissa fall vara befogad utifrån verksamhetens behov.

För att anställas som senior professor ska man i anslutning till anställningsbeslutet ha avgått med ålderspension från anställning som professor vid Södertörns högskola.

Rektor beslutar om processen ska inledas. Vid positivt beslut om att inleda processen lämnar prefekt förslag om anställning av en senior professor innehållande skriftlig motivering och en beskrivning av anställningen.

Rektor beslutar i ärendet. I beslutsunderlaget ska ingå en skriftlig motivering av anställningen.

## 8.4 Professor emeritus/emerita

En professor som avslutar sin anställning vid Södertörns högskola på grund av pension kan beviljas att fortsätta närvara i verksamhet utan anställning med titeln professor emeritus/emerita.

Prefekt lämnar förslag till rektor på fortsatt verksamhet utan anställning innehållande skriftlig motivering och en beskrivning av verksamheten för professorn. Rektor fattar beslut om fortsatt verksamhet som professor emeritus/emerita.

I de fall rektor avser bevilja fortsatt verksamhet ska överenskommelse om villkoren för denna tydligt regleras skriftligt. Överenskommelse träffas för en period om maximalt ett år i taget men kan förlängas.

## 8.5 Biträdande lektor

Enligt Högskoleförordningen (HF) 4 kap.

En biträdande lektor får anställas tills vidare, dock längst under en tid på minst fyra och högst sex år som bestämts av högskolan före anställningen. Syftet med anställningen är att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som lektor.

En anställning 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 enligt avsnitt 8.5 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 enligt avsnitt 8.5 upphörde.

#### 8.5.1 Behörighet

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

Ytterligare breddning av behörighet kan beslutas i varje enskilt anställningsärende.

#### 8.5.2 Allmänna bedömningsgrunder

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 avsnitt 8.5.6.

Vetenskaplig skicklighet visas genom egen forskning. Särskild vikt ska fästas vid den sökandes förutsättningar att bidra till framtida utveckling av såväl forskning som utbildning. Den sökande ska i övrigt ha de personliga förmågor som behövs för att fullgöra anställningen väl.

#### 8.5.3 Särskilda bedömningsgrunder

Särskilda bedömningsgrunder fastställs av rekryteringskommitté efter förslag från prefekt utifrån de arbetsuppgifter och ansvarsområden som är av primärt intresse inför anställningen. Exempel på särskilda bedömningsgrunder kan vara

- Viss forskningsinriktning
- Särskild pedagogisk meritering
- Ämnesövergripande erfarenhet inom forskning och utbildning
- Erfarenhet av samverkan med det omgivande samhället
- Dokumenterad god samarbetsförmåga.

#### 8.5.4 Utlysning

Se avsnitt 3.1 och 3.2

Rekryteringskommitté ska innan en anställning som biträdande lektor annonseras besluta om vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid prövningen av en ansökan om befordran till lektor.

#### 8.5.5 Beredningsprocess

Se avsnitt 4

#### 8.5.6 Befordran

En biträdande lektor som är anställd enligt avsnitt 8.5 ska efter ansökan befordras till lektor om han eller hon:

1. har behörighet för en anställning som lektor, se avsnitt 2.2.1.
2. vid en prövning bedöms lämplig för en sådan anställning enligt de bedömningsgrunder som högskolan har bestämt ska tillämpas i ett ärende om befordran till lektor. Rekryteringskommitté ska innan en anställning som biträdande lektor annonseras besluta om vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid prövningen av en ansökan om befordran till lektor. Dessa bedömningsgrunder ska framgå av utlysningen av anställningen som biträdande lektor och gälla vid eventuell befordran till lektor. En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som lektor.

För att en ansökan ska hinna prövas ska ansökan om befordran från biträdande lektor till lektor inkommit till högskolan senast sex månader innan sista anställningsdag som biträdande lektor om det inte finns särskilda skäl.

## **8.6 Övergångsbestämmelser gällande biträdande lektor och forskarassistent**

Om de äldre bestämmelserna tillämpas för ett anställningsförfarande som påbörjas före 2018-01-01 ska de äldre bestämmelserna i 4 kap. 12 § i högskoleförordningen tillämpas för anställningen. Vid Södertörns högskola benämndes dessa anställningar biträdande lektor och forskarassistent och reglerades i Södertörns högskolas anställningsordning gällande fr.o.m. 2016-11-01 dnr 2532/1.1.2/2016.

## **8.7 Adjungerad lärare**

Enligt avtal mellan Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna, SACO-S, OFR-S och SEKO kan högskolan anställa adjungerade lärare.

En adjungerad lärare ska anställas tillsvidare, dock längst i två år. Anställningen får förnyas.

Anställningen ska normalt omfatta ca 20 % av en heltidsanställning men kan omfatta mer, dock högst 49 % av en heltidsanställning.

Med adjungerad lärare (dock ej att förväxla med adjungerad professor, se sid 9) avses en 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.

Prefekt beslutar om anställning av adjungerad lärare (dock ej att förväxla med adjungerad professor, se sid 9).

## **8.8 Postdoktor**

Enligt avtal mellan Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna, SACO-S, OFR-S och SEKO kan högskolan anställa postdoktorer.

En postdoktor ska anställas tills vidare, dock längst i två år. Anställningen får förlängas om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter.

Anställningen ska normalt omfatta heltid och ska i huvudsak bestå av forskning. Även undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna, dock till högst 20 procent av arbetstiden.

Behörig att söka anställning som postdoktor är den som avlagt doktorexamen, eller har utländsk examen som motsvarar doktorexamen, högst tre år före ansökningstidens utgång. Om det finns särskilda skäl, till exempel föräldraledighet, sjukdom eller förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer, kan doktorexamen ha avlagts tidigare.

En förutsättning för anställning som postdoktor är att personen inte tidigare varit anställd som sådan under mer än ett år inom samma eller närliggande ämnesområde vid Södertörns högskola.

### **8.8.1 Anställningsprofil, ansökan och beslut**

Anställningsprofilen ska innehålla följande:

- Ämnesområde
- Arbetsuppgifter
- Behörighet
- Vilka bedömningsgrunder som ska användas och hur de ska vägas mot varandra
- Finansieringsform
- Önskemål om annonsering.

Anställningsprofil beslutas av prefekt.

Ansökan ska innehålla meritförteckning, doktorsavhandling samt forskningsplan. Annat som ska ingå för en speciell anställning ska framgå av annonsen.

Om sökande har disputerat för längre än tre år sedan och vill åberopa särskilda skäl (se ovan) ska även det framgå av ansökan samt handlingar som styrker de särskilda skälen.

Prövningen av sökande till anställning som postdoktor sker genom att prefekt tillsätter en bedömaregrupp. Gruppen tar först ställning till ansökningshandlingarna. Efter genomförd intervju eller annat lämpligt urvalsförfarande gör gruppen en skriftlig bedömning med ett slutgiltigt förslag om vem som ska anställas.

Prefekt beslutar om anställning av postdoktor.

### **8.9 Doktorand**

Enligt Högskoleförordningen (HF) 5 kap.

En doktorand ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt och aldrig för längre tid än ett år efter avlagd doktorsexamen. Den första anställningen får gälla högst ett år. Anställningen får förnyas med högst två år i taget. En person får vara anställd som doktorand under sammanlagt högst åtta år. Den sammanlagda anställningstiden får dock inte vara längre än vad som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under fyra år. Om det finns särskilda skäl, till exempel vid föräldraledighet, sjukdom eller förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer, kan anställningstiden förlängas i motsvarande grad. Bara den som antas eller har antagits till utbildning på forskarnivå får anställas som doktorand.

En doktorand ska huvudsakligen ägna sig åt sin forskarutbildning. En anställd kan dock i begränsad omfattning arbeta med utbildning, forskning och administration. Sådant arbete får, innan doktorsexamen har avlagts, inte omfatta mer än 20 procent av full arbetstid.

Ledig anställning som doktorand ska utlysas på högskolans externa hemsida och, när det bedöms lämpligt, i dagspress.

Fakultetsnämnd beslutar inför utlysning av ledig anställning om bedömaregrupp som bereder ärendet och lämnar förslag på rangordning av sökande. Fakultetsnämnd beslutar om antagning av doktorand. Rektor beslutar om anställning av doktorand.

### **8.10 Amanuens**

Enligt Högskoleförordningen (HF) 5 kap.

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

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

#### **8.10.1 Anställningsprofil, ansökan och beslut**

Anställningsprofilen ska innehålla följande:

- Ämnesområde
- Arbetsuppgifter
- Behörighet
- Vilka bedömningsgrunder som ska användas och hur de ska vägas mot varandra
- Finansieringsform
- Önskemål om annonsering.

Anställningsprofilen beslutas av prefekt.

Ansökan ska innehålla meritförteckning samt eventuella övriga handlingar enligt annons.

Prövningen av sökande till anställning som amanuens sker genom att prefekt tillsätter en bedömaregrupp. Gruppen tar först ställning till ansökningshandlingarna. Efter genomförd intervju eller annat lämpligt urvalsförfarande gör gruppen en skriftlig bedömning med ett slutgiltigt förslag om vem som ska anställas.

Prefekt beslutar om anställning av amanuens.

### **8.11 Tidsbegränsade anställningar enligt LAS (lagen om anställningskydd)**

Det finns även andra möjligheter att tidsbegränsa anställningar, om det inte är fråga om anställning som professor. Dessa tidsbegränsningsgrunder regleras i Lagen om Anställningskydd och benämns:

- Allmän visstidsanställning
- Vikariat
- Arbetstagare som har fyllt 67 år
- Avtal för tidsbegränsad provanställning



Tabell 1

Tabellen visar vilka anställningsgrunder som är tillämpliga för olika akademiska befattningar.

**TYP AV BEFATTNING**

	Professor	Adjungerad professor	Gäst professor	Senior professor	Lektor	Projekt-forskare	Adjunkt	Biträdande lektor	Forskar-assistent	Adjungerad lärare	Post-doktor	Amanuens	Doktorand
<b>ANSTÄLLNINGSGRUND</b>													
Tillsvidareanställning	x				x	x	x						
Las 5 § p1 (Alva)					x	x	x						
Las 5 § p2 (Vikariat)					x	x	x						
Las 5 § p4 (När at fyllt 67 år)				x	x	x	x						
Las 6 § (Provanställning)					x	x	x						
Hf 4 kap 11 § (Adjungerad professor)		x											
Hf 4 kap 12 § (Gästprofessor)			x										
HF 4 kap 12 § (Biträdande lektor)								x					
Södertörns högskolas anställningsordning dnr 2532/1.1.2/2016									x				
HF 5 kap (Doktorand)													x
HF 5 kap (Amanuens)												x	
Centralt kollektivavtal (Adjungerad lärare)										x			
Centralt kollektivavtal (Postdoktor)											x		