

KONSTFACK

University of Arts, Crafts and Design

Fastställd av högskolestyrelsen 2012-02-14. Reviderad vid högskolestyrelsens sammanträde 2018-12-12, 2019-10-16, 2021-12-15.

ANSTÄLLNINGSDNING

för anställning av undervisande och forskande personal vid Konstfack

Innehåll

1.	Inledning	2
2.	Om anställningsordningen	3
3.	Anställningsgrunder- och former.....	4
4.	Syfte och arbetsuppgifter	5
5.	Behörighetskrav och bedömningsgrunder	6
5.1	Behörighetskrav.....	6
5.2	Bedömningsgrunder.....	7
5.3	Högskolepedagogisk utbildning	8
6.	Förfarande vid anställning.....	8
6.1	Behov att anställa och anställningsprofil	8
6.2	Information om ledig anställning	9
6.3	Undantag från kravet att informera om ledig anställning	9
6.4	Ansökan.....	9
6.5	Sakkunnigförfarande	10
6.6	Förenklat sakkunnigförfarande.....	10
6.7	Urvalsarbete	10
6.8	Beslut om anställning	10
6.9	Avbryta anställningsförfarande	11
6.10	Överklagande	11
7.	Förnya läroanställning.....	11
8.	Befordran	11

1. Inledning

Konstfacks mål vid rekrytering av undervisande och forskande personal, för att infria Konstfacks vision, är att anställa medarbetare med högsta möjliga kompetens:

”2030 är Konstfack en ledande aktör på bild- och formkonstens globala fält. Utifrån skolans historia betonar vi utforskande, risk- och ansvarstagande. Praktikbaserad utbildning, forskning och professionsutveckling sätter konstens och tankens frihet i centrum. Genom detta etableras gränsöverskridande förhållningssätt som förändrar individer, institutioner och samhällen i demokratisk och ekologisk riktning.”

Konstfack betonar vikten av ett aktivt och medvetet mångfalds-, jämställdhets- och likavillkorsarbete beaktas vid såväl beredning som beslut i anställningsärenden. Konstfack ska ha en attraktiv och inkluderande arbetsmiljö som präglas av jämlika och jämställda villkor för alla anställda.

Vid Konstfack ges dels konstnärliga utbildningar, dels lärarutbildningar.

Praxis vid Konstfack vad gäller rekrytering av lärare till de konstnärliga utbildningarna är att anställning sker på konstnärlig grund för en bestämd tid (max 5+5 år) i enlighet med Högskoleförordningen 4 kap 10 §. Att Högskoleförordningen innehåller en reglering av tidsbegränsade anställningar för lärare inom konstnärlig verksamhet motiveras genom att de konstnärliga utbildningarna i högskolan intar en särställning när det gäller behovet av förnyelse (proposition 2009/10:149).

Dessa tidsbegränsade anställningar, som också är deltidsanställningar från 50% av heltid och uppåt, möjliggör att lärare kan upprätthålla aktualitet, kontakt med yrkeslivet och fältet i stort. Lärarna är aktiva och framstående utövare inom sina respektive områden där eget skapande står i nära förbindelse med de avnämare som utgörs av en publik, en kundkrets eller klientgrupper i någon annan bemärkelse. Detta ser Konstfack som en stor styrka, och det är också något som Universitetskanslersämbetets (UKÄ:s) lärosätessgranskning rörande Konstfacks kvalitetsarbete särskilt kommenterade som en kvalitetsaspekt i sin utvärderingsrapport (Reg. nr 411-00073-19) i november 2020.

Vad gäller lärarutbildningarna, som vilar på vetenskaplig grund, och för undervisning i pedagogik, didaktik, ämnesdidaktik, utbildningsvetenskap etc., krävs vetenskaplig kompetens. Till de anställningar inom lärarutbildningen som kräver främst vetenskaplig kompetens sker rekrytering på vetenskaplig grund, tillsvi vidare enligt lagen om anställningsskydd, i linje med rekommendation från UKÄ (Utbildningsutvärdering av ämneslärarexamen 2020-02-19).

På vissa av lärarutbildningens läroanställningar ställs krav på såväl vetenskaplig som konstnärlig skicklighet. Utöver detta finns kurser/moment i lärarutbildningen avseende konstnärliga ämnesstudier, vilka kräver lärare med i första hand konstnärlig skicklighet.

Konstfack ska inför beslut om anställning göra en bedömning om verksamhetens långsiktiga behov och utifrån behovet eftersträva så långa anställningar som möjligt. Verksamhetens behov i det aktuella fallet avgör om anställningen ska vila på vetenskaplig eller konstnärlig grund samt vara tidsbegränsad eller gälla tillsvi vidare.

2. Om anställningsordningen

Enligt högskoleförordningen, 2 kap 2 §, ska varje högskola reglera förfarandet vid anställning av lärare i en lokal anställningsordning. Konstfacks anställningsordning reglerar även vilka anställningar som kan finnas vid Konstfack vad gäller forskande personal, liksom förfarandet vid anställning av de befattningar anställningsordningen omfattar. Anställningsordningen innefattar inte teknisk-/administrativ personal i övrigt.

Konstfacks anställningsordning fastställs av styrelsen och är ett komplement till lagar, föreskrifter, rekommendationer och avtal såsom:

- Regeringsformen (1974:152), (RF) "... förvaltningsmyndigheter (...) ska i sin verksamhet beakta allas likhet inför lagen samt iakttä saklighet och opartiskhet". "Vid beslut om statliga anställningar ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet."
- Lagen om offentlig anställning (1994:260), (LOA) "Skickligheten ska sättas främst, om det inte finns särskilda skäl som talar för något annat."
- Högskolelag (1992:1434), (HL)
- Högskoleförordning (1993:100), (HF)
- Förvaltningslagen (1986:223)
- Lagen om anställningsskydd (1982:80), (LAS)
- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Anställningsförordning (1994:373), (AF)
- Arbetsgivarverkets cirkulär (bl a Anställning i staten, 2021)
- Centralt avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor mellan Arbetsgivarverket, OFR:s och Saco-S (2021-11-19)
- Centralt avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare (2011-12-14)
- Lokalt arbetstidsavtal för lärare (2000-03-29).

Anställningsordningen har som mål att säkerställa och tydliggöra grundläggande kvalitetskrav vid anställning. Ett sådant krav är transparens och rättssäkerhet i myndighetsutövningen: procedurer och regelverk ska vara tydliga och kända för involverade parter. Regler om jäv i förvaltningslagen (1986:223, 2017:900) ska alltid beaktas.

Anställningsordningen kompletteras av "Rektors delegation och vidaredelegation" och "Arbetsordning och delegering av beslutanderätt" samt olika rutindokument som i detalj beskriver tillvägagångssätt och ansvarsfördelning.

Anställningsordningen gäller från och med 2022-01-01. Samtidigt upphör den tidigare anställningsordningen att gälla.

Anställningsordningen omfattar följande befattningar:

- | | |
|------------------------------------|----------------------------------|
| - Professor | - Gästlärare (på adjunkts- eller |
| - Lektor | lektornivå) |
| - Adjunkt | - Forskare |
| - Gästprofessor | - Postdoktor |
| - Adjungerad professor | - Doktorand |
| - Adjungerad lärare (ej professor) | - Amanuens |

Affiliering av professor är en överenskommelse om ett utbyte mellan Konstfack och en enskild person. Det är inte en anställning och behandlas därför inte i anställningsordningen. Se istället RÖ§30, 2021-06-09, "Revidering av riktlinjer och handläggning vid affiliering".

3. Anställningsgrunder- och former

Konstfack kan använda någon av följande anställningsgrunder:

- Lagen om anställningsskydd (LAS)
- Högskoleförordningen (HF)
- Avtal om tidsbegränsad anställning för adjungerad lärare
- Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor

Vad gäller anställningsformer är huvudprincipen i Sverige att anställning gäller tillsvidare (LAS 4 §). Konstfack kan med grund i LAS, HF eller de två ovan nämnda centrala kollektivavtalen frångå denna huvudprincip och anställa tidsbegränsat¹.

Konstfack tillämpar reglerna i LAS för provanställning vid tillsvidareanställning. En provanställning får vara högst sex månader. Om personen i fråga nyligen har varit anställd på Konstfack provas huruvida provanställning ska tillämpas eller ej.

Tabellen nedan visar vilken anställningsgrund och anställningsform Konstfack tillämpar för respektive befattning, samt tidsram/andra ramar enligt HF/kollektivavtal. För tidsramar avseende tidsbegränsade anställningar enligt LAS, se LAS.

Befattning	Anställningsgrund	Anställningsform, tidsram m.m.
Professor	LAS eller HF (4 kap 10 §)	Tillsvidare enligt LAS, alternativt tidsbegränsad anställning på konstnärlig grund enligt HF. Enligt HF får en professorsanställning inte tidsbegränsas enligt LAS och den måste omfatta minst 50 procent av heltid. Tidsram HF: max 5+5 år.
Lektor	LAS eller HF (4 kap 10 §)	Tillsvidare enligt LAS, alternativt tidsbegränsad anställning på konstnärlig grund enligt HF. Tidsram HF: max 5+5 år.
Adjunkt	LAS eller HF (4 kap 10 §)	Tillsvidare enligt LAS, alternativt tidsbegränsad anställning på konstnärlig grund enligt HF. Tidsram HF: max 5+5 år.
Gästprofessor	HF (4 kap 12 §)	Tidsbegränsad anställning på konstnärlig eller vetenskaplig grund. Tidsram: max 5 år.
Adjungerad professor	HF (4 kap 11 §)	Tidsbegränsad anställning på konstnärlig eller vetenskaplig grund. Tidsram: max 12 år.
Adjungerad lärare (ej professor)	Avtal om tidsbegränsad anställning för adjungerad lärare	Tidsbegränsad anställning. Tidsram: max 2 år, får förnyas. OBS! Kollektivavtalet är inte tillämpligt i de fall då HF 4 kap 10 § är tillämpligt, vilket innebär att anställning endast kan ske på vetenskaplig grund.

¹ Om tidsramen för en tidsbegränsad anställning enligt LAS överskrider övergår anställningen till att gälla tillsvidare. Om den tidsram som anges i HF/kollektivavtal överskrider, ska anställningen förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren (LAS 4 §, 36 §).

Gästlärare (på adjunkts- eller lektorsnivå)	LAS	Tidsbegränsad anställning.
Forskare	LAS	Tillsvidare eller tidsbegränsad anställning.
Postdoktor	Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor	Tidsbegränsad anställning. Anställningen ska normalt omfatta heltid. Tidsram: max 3 år.
Doktorand	HF (5 kap)	Tidsbegränsad anställning. Tidsram: Se HF.
Amanuens	HF (5 kap)	Tidsbegränsad anställning. En anställning som amanuens får motsvara högst 50 procent av heltid. Tidsram: max 1+1+1 år.

4. Syfte och arbetsuppgifter

Här beskrivs kortfattat vad de olika befattningarna innebär och vilka arbetsuppgifter de har.

Högskolelagen fastställer att det i en lärares arbetsuppgifter får ingå att ha hand om utbildning eller forskning samt administrativt arbete. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan. I en lärares arbetsuppgifter ingår vidare att delta i Konstfacks utveckling, t ex genom uppdrag i övergripande organ och att arbeta för en gemensam kultur av öppenhet och samverkan, såväl inom högskolan som med det omgivande samhället. Se även lokalt arbetstidsavtal för lärare.

Befattning	Syfte/arbetsuppgifter (utöver vad som redan nämnts ovan)
Professor	Är den främsta läraranställningen enligt högskolelagen och utgör garanten för en högkvalitativ utbildning och forskning inom sitt fält. Har det övergripande ansvaret för den konstnärliga och pedagogiska ledningen inom ett lärarkollegium och/eller ett ämnesområde. Deltar i genomförande och utveckling av utbildningen på alla nivåer.
Lektor	Är den vanligast förekommande lärarbefattningen vid Konstfack. Uppdraget som lektor spänner över ett brett spektrum av arbetsuppgifter inom det egna ämnesområdet och inom högskolans gemensamma arbete. Garanterar en kvalitetsmässig hög nivå för utbildning, forskning och ämnesutveckling.
Adjunkt	Är lärare med specialiserat hantverksmässigt och tekniskt kunnande eller gedigen erfarenhet inom professionen. Tillgodoser undervisningsbehov där doktorsexamen eller motsvarande inte är ett krav.
Gästprofessor	Ger möjlighet för Konstfack att tillfälligt knyta till sig en person med professorskompetens från något annat lärosäte.
Adjungerad professor	Möjliggör samverkan med det omgivande samhället genom att Konstfack knyter till sig personer med professorskompetens som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför högskolesektorn.
Adjungerad lärare (ej professor)	Tillför kompetens (på vetenskaplig grund) som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten. Adjungerad lärare har sin huvudsakliga sysselsättning utanför högskolesektorn och bidrar till ett ömsesidigt kunskapsutbyte mellan Konstfack och det omgivande samhället.

Gästlärare (på adjunkts- eller lektornivå)	Tillför kompetens främst när vakanser uppstått t ex vid sjukdom, tjänstledighet eller frånvaro av andra skäl.
Forskare	Anställs på Konstfack i de fall det finns externa forskningsmedel som är direkt knutna till den sökande. Arbetsuppgifterna ska i huvudsak bestå av forskning. Anställningen kan även innefatta undervisning, dock ej överstigande 20 procent av arbetstiden.
Postdoktor	En anställning efter disputation som är till för att den nydisputerade forskaren ska ha möjlighet att bygga en egen forskningsprofil. Arbetsuppgifterna ska i huvudsak bestå av forskning. Undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna, dock till högst 20 procent av arbetstiden.
Doktorand	Är forskarstuderande och ska huvudsakligen ägna sig åt sin forskarutbildning. Kan 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.
Amanuens	Deltidsanställning för studerande på Konstfack. Arbetet kan omfatta undervisning, administration eller medverkan i forskning.

5. Behörighetskrav och bedömningsgrunder

Behörighetskrav är skall-krav, dvs minimikrav en sökande ska uppfylla för att vara behörig och därmed aktuell för en anställning. Bedömningsgrunder är bör-krav, dvs faktorer som bedöms för att rangordna de sökande som uppfyller behörighetskraven.

Se Konstfacks annons-/profilmallar för formulering av behörighets- och bedömningsgrunder samt annonstext i övrigt.

5.1 Behörighetskrav

I tabellen nedan visas behörighetskrav per befattning enligt HF/kollektivavtal. För adjunkt och forskare anges Konstfacks egen formulering då dessa inte regleras inte i HF/kollektivavtal.

Utöver behörighetskraven i HF/kollektivavtal kan Konstfack ställa ytterligare krav som anses vara av vikt för en viss anställning. Dessa ska vara sakligt motiverade (beslut Överklagandenaämnden för högskolan 2009-12-18 reg.nr 22-588-09 och 22-589-09). Exempel: Krav på goda språkfärdigheter i svenska eller annat skandinaviskt språk, krav på goda språkfärdigheter i engelska, krav på doktorsexamen inom ämnesområdet.

Kraven i den aktuella rekryteringen avseende pedagogisk, vetenskaplig och konstnärlig skicklighet kan med fördel konkretiseras i annonsen istället för att återges ordagrant enligt nedan. Skrivningen om doktorsexamen bör tas bort från behörighetskraven om det inte är ett krav i den aktuella rekryteringen.

Befattning	Behörighetskrav
Professor	Behörig att anställas som professor <u>inom annat än konstnärlig verksamhet</u> är - den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Behörig att anställas som professor <u>inom konstnärlig verksamhet</u> är - den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet.

Lektor	<p>Behörig att anställas som lektor <u>inom annat än konstnärlig verksamhet</u> är</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Behörig att anställas som lektor <u>inom konstnärlig verksamhet</u> är</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
Adjunkt	<p>Behörig att anställas som adjunkt är den som har</p> <ul style="list-style-type: none"> - visat pedagogisk skicklighet - avlagt examen från högskoleutbildning eller har motsvarande kompetens eller annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens innehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå.
Gästprofessor	Ska vara anställd vid annat universitet/högskola och ska vara behörig att anställas som professor.
Adjungerad professor	Ska ha sin huvudsakliga verksamhet förlagd utanför högskoleväsendet och ska vara behörig att anställas som professor.
Adjungerad lärare (ej professor)	Ska ha sin huvudsakliga sysselsättning förlagd utanför högskoleväsendet. I normalfallet gäller samma behörighetskrav som vid anställning av adjunkt eller lektor på vetenskaplig grund.
Gästlärare (på adjunkts- eller lektornivå)	Behörighetskraven följer i normalfallet de vid anställning av adjunkt/lektor.
Forskare	Ska ha avlagt doktorsexamen, eller visat konstnärlig skicklighet eller motsvarande meriter/yrkesskickligheter med betydelse för anställningen.
Postdoktor	Ska ha avlagt doktorsexamen (eller utländsk examen som motsvarar doktorsexamen) högst tre år före ansökningstidens utgång. Om det finns särskilda skäl kan doktorsexamen ha avlagts tidigare. En förutsättning för anställning är att personen inte tidigare varit anställd som postdoktor under mer än ett år inom samma eller närliggande ämnesområde vid Konstfack.
Doktorand	Bara den som antas eller redan har antagits till utbildning på forskarnivå får anställas som doktorand.
Amanuens	Bara den som är antagen till utbildning på grundnivå eller avancerad nivå får anställas som amanuens.

5.2 Bedömningsgrunder

Vid urval tas hänsyn till graden av den förtjänst och skicklighet (RF 12 kap 5 §) som är av betydelse för anställningen. Förtjänst är antal år som anställd i staten. Skicklighet är formella meriter och personlig lämplighet i förhållande till kravprofilen. Skickligheten sätts främst.

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

Vid anställning av professorer/lektorer ska, enligt HF, graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställningen gälla som bedömningsgrunder. Det innebär att t ex pedagogisk skicklighet, som är ett av behörighetskraven, även ska ingå bland bedömningsgrunderna.

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.

5.3 Högskolepedagogisk utbildning

För arbete som professor, lektor och adjunkt (med en anställningstid längre än två år) krävs att den anställda har genomgått högskolepedagogisk utbildning på Konstfack eller vid annat lärosäte, eller på annat sätt har förvärvat motsvarande kunskaper. Beslut om validering av sådana motsvarande kunskaper fattas enligt rutin för validering.

En sökande till en anställning som professor, lektor eller adjunkt som i övrigt bedöms behörig men som saknar högskolepedagogisk utbildning ska påbörja utbildningen (motsvarande 7,5 hp) för att förvärva den saknade behörigheten senast inom ett år från anställningens början.

6. Förfarande vid anställning

Förfarandet vid anställning beskrivs övergripande här, och detaljeras i rutin- och styrdokument.

6.1 Behov att anställa och anställningsprofil

Vid läraranställningar prövas behovet att anställa på institutionen av prefekt och berört ämnesråd/programråd. Prövningen utgår ifrån verksamhetens behov och institutionens ekonomiska förutsättningar. En anställningsprofil tas fram av prefekt i samråd med HR-enheten och berört ämnesråd/programråd, och vid professor/lektor även Lärarförslagsnämnden, innehållande:

- Befattning
- Ämnesområde (t ex konst eller visuell kommunikation)
- Inriktning (t ex skulpturala praktiker eller grafisk formgivning)
- Behörighetskrav
- Bedömningsgrunder
- Anställningsform
- Anställningsgrund
- Anställningens omfattning (heltid eller procent av heltid)
- Anställningens längd (vid tidsbegränsad anställning)
- Tillträdesdag
- Ansökans innehåll
- Endast vid kallelse till anställning som professor: skälen till varför anställningen är av särskild betydelse för högskolan

Vid övriga anställningar ansvarar prefekt i samarbete med HR och/eller UFA för beredningen av anställningen.

Rektor fattar beslut om att inleda rekrytering och anställningsprofil vid lektorat och professorsanställningar. Prefekt fattar beslut vid övriga befattningar.

6.2 Information om ledig anställning

En myndighet som avser att anställa en arbetstagare ska informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten inom en viss tid (AF 6 §). Ansökningstiden ska som regel vara minst tre veckor. Utlysningar anslås/publiceras i normalfallet på:

- Anslagstavlan vid Konstfacks huvudingång
- Konstfacks webbplats (svenska/engelska)
- Intranätet
- Webbplatsen www.arbetsformedlingen.se
- Sociala medier (exempelvis Facebook, LinkedIn, Instagram)

Vid behov används ytterligare nationella/internationella informationskanaler.

6.3 Undantag från kravet att informera om ledig anställning

Konstfack tillämpar följande undantag från regeln i AF 6 §:

- Vid förnyelse av läraranställning, se avsnitt 7 nedan.
- Vid kallelse av professor. Enligt HF 4 kap 7 § får en högskola, utan utlysning, kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan. Endast den som har behörighet för anställning som professor får anställas genom kallelse. Sakkunnigprövning görs i enlighet med HF 4 kap 6 §.
- Vid anställning av forskare med extern finansiering. En ledig anställning som forskare ska utlysas. Undantag kan göras om extern finansiering är direkt knuten till huvud- och medsökande.
- Vid anställning av postdoktor med extern finansiering. En ledig anställning som postdoktor ska utlysas om Konstfack har egna medel att finansiera en sådan anställning. Anställning behöver inte utlysas om extern finansiering är direkt knuten till den sökande.
- Vid omplacering enligt LAS 7 § 2 stycket, vilket är ett särskilt skäl att inte utlysa en ledig anställning. Även företrädesrätt till återanställning kan utgöra ett särskilt skäl att inte utlysa, liksom anställning av uppsagd arbetstagare som omfattas av Trygghetsstiftelsens åtgärder.

6.4 Ansökan

En ansökan till en ledig anställning ska vara inkommen till Konstfack senast sista ansökningdag. En myndighet får emellertid beakta en sent inkommen ansökan om det finns särskilda skäl (Arbetsgivarverkets cirkulär 2006:A8).

6.5 Sakkunnigförfarande

Vid anställning av professor och lektor ska skriftliga yttranden inhämtas från sakkunniga, som är särskilt förtrogna med anställningens ämnesområde, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten. De sakkunniga bedömer var för sig de sökandes skicklighet utifrån behörighetskrav och bedömningsgrunder i anställningsprofilen.

Vid anställning av professor anlitas tre sakkunniga, varav en eller flera bör ha professorskompetens och minst en bör vara internationellt verksam. Vid anställning av lektor anlitas två sakkunniga.

Kvinnor och män ska vara jämställt representerade bland de sakkunniga (HF 4 kap 6 §). Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl. De sakkunniga ska sammantaget representera olika teoretiska och praktiska kompetenser vad gäller anställningens ämnesområde. De ska sammantaget ha kompetens från såväl högskola som yrkesverksamhet. Sakkunniga får inte vara anställda på Konstfack om det inte finns särskilda skäl för detta, t ex vid svårighet att hitta sakkunniga med efterfrågad bredd och djup inom ett visst fält.

Risk för jäv i förhållande till de sökande som ska bedömas ska beaktas.

6.6 Förenklat sakkunnigförfarande

Vid tillsättning av gästlärare på lektornivå tillämpas ett förenklat sakkunnigförfarande. Syftet är att undvika negativa konsekvenser för verksamheten i situationer då ett kompetensbehov behöver tillgodoses med kort varsel.

Ett förenklat sakkunnigförfarande innebär att en sakkunnig på samma eller högre kompetensnivå (lektor eller professor), inom eller utanför Konstfack, får i uppdrag att bedöma slutkandidaten i en rekrytering, för att säkerställa att den har rätt kompetensnivå enligt anställningsprofilen.

Sakkunnigbedömning kan uteslutas då det är uppenbart obehövt, t ex om skickligheten har prövats i ett annat sammanhang under de senaste fem åren.

6.7 Urvalsarbete

Lärförslagsnämnden ansvarar för urvalsarbetet vid anställning av lektor och professor, där även prefekt/enhetschef, adjungerad lärare och adjungerad student deltar. Underlag är de sakkunnigas yttranden, de sökandes ansökningshandlingar, provföreläsning, intervju och referenstagning.

Vid övriga rekryteringar ansvarar prefekt för urvalsarbetet. Beroende på vilken befattning som ska rekryteras sker detta tillsammans med en rekryteringsgrupp och/eller HR/UFA.

Om både kvinnor och män som sökt anställningen är likvärdiga vad gäller förtjänst och skicklighet ska Konstfacks mål vad gäller jämn könsfördelning för den aktuella gruppen beaktas.

6.8 Beslut om anställning

Rektor beslutar om professorsanställningar och anställning som lektor, forskare, postdoktor och doktorand. Prefekt fattar beslut om övriga anställningar. Information om beslut om anställning (anslag) anslås på myndighetens anslagstavla enligt AF 7 §.

6.9 Avbryta anställningsförfarande

En myndighet kan besluta att avbryta ett anställningsförfarande, t ex om myndigheten anser att rekryteringsunderlaget är otillräckligt eller att det har uppkommit omständigheter som föranleder att inte någon bör anställas. Ett beslut att avbryta ett anställningsförfarande fattas av samma funktion som fattat beslut om anställning.

Beslut att avbryta ett anställningsförfarande behöver inte anslås (Arbetsgivarverkets cirkulär 2006:A8). Beslut att avbryta ett anställningsförfarande kan inte överklagas (AF 21 §).

6.10 Överklagande

Beslut om anställning vid en högskola, med undantag av anställning som doktorand, kan överklagas till Överklagandenämnden för högskolan (HF 12 kap 2 §).

Skrivelsen med överklagandet ska ha inkommit till Konstfack, Box 3601, 126 27 Stockholm, inom tre veckor från det datum då beslutet om anställning anslogs. I skrivelsen ska anges vilket beslut som överklagas, inklusive diarienummer, och vilken ändring som begärs.

7. Förnya läraranställning

När anställning enligt HF eller kollektivavtal ska förnyas görs ingen utlysning av anställningen.

Prefekt och läraren har en dialog om anställningens ämnesområde i relation till Konstfacks utbildningar och verksamhetens behov, samt om lärarens intresse av att eventuellt fortsätta anställningen ytterligare en period. För förnyad anställning krävs genomgången högskolepedagogisk utbildning samt att läraren uppfyller kraven i anställningen.

Prefekt bereder ärendet i samråd med HR-enheten, via ämnesråd/programråd. Beslutsunderlag ska innehålla en bakgrundsbeskrivning av ärendet, den ursprungliga anställningsprofilen samt förslag till beslut. Rektor fattar beslut om att förnya professorsanställningar. Prefekt fattar beslut om att förnya övriga anställningar.

Arbetet ska genomföras så att läraren får besked senast sex månader innan anställningen förnyas eller upphör.

8. Befordran

En adjunkt eller lektor som är anställd tillsvidare enligt LAS eller har en tidsbegränsad anställning enligt HF 4 kap 10 § kan befordras till lektor respektive professor. Befordran får bara ske inom det ämnesområde och den inriktning som läraren redan har en anställning. Genomgången högskolepedagogisk utbildning är ett krav.

Verksamhetens behov är styrande för om befordran ska övervägas. Prefekt i samråd med ämnesråd/programråd bedömer verksamhetens behov av befordran inom det aktuella ämnesområdet. Befordran handläggs via Lärarförslagsnämnden. Rektor fattar beslut. Se även rutindokument avseende befordran.