

**FÖRESKRIFT**Gäller från och med  
2018-04-01**Diarienummer**V-2018-0064, senast ändrad genom  
V-2022-0053**Beslutsfattare**  
Universitetsstyrelsen**Senast ändrad från och med**  
2022-03-01**Ansvarig för översyn och frågor**  
Personalavdelningen inom det  
gemensamma verksamhetsstödet

## Anställningsordning vid KTH

Detta styrdokument har beslutats av universitetsstyrelsen (diarienummer V-2018) med stöd av 2 kap 2 § punkten 9 högskoleförordningen (1993:100). Styrdokumentet gäller från och med den 1 april 2018 och är senast ändrad den 1 mars 2022 (diarienummer V-2022-0053).

Styrdokumentet innehåller regler som KTH tillämpar vid anställning av lärare och forskare samt vid befordran av vissa lärare. Ansvarig för översyn och frågor om styrdokumentet är personalavdelningen inom det gemensamma verksamhetsstödet.

### Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Rekryteringsmål .....	3
Jämställdhet .....	3
Rättslig reglering .....	4
1 Lärare .....	5
1.1 Professor .....	5
1.2 Lektor .....	9
1.3 Biträdande lektor.....	13
1.4 Adjungerad professor.....	16
1.5 Adjunkt.....	18
1.6 Lärare på konstnärlig grund .....	20
2 Forskare .....	23
2.1 Forskare .....	23
2.2 Postdoktor.....	25
2.3 Forskningsingenjör .....	27
3 Anställningsförfarandet .....	28
3.1 Ansvarsfördelning .....	28
3.2 Ansökan om att påbörja ett anställningsförfarande.....	28
3.3 Anställningsprofil .....	28
3.4 Information om lediga anställningar .....	28
3.5 Frågor om sakkunnigbedömning vid anställning av professor och andra lärare .....	28
3.6 Jämställd representation i grupp som lämnar förslag om anställning av lärare.....	29
3.7 Jämställd representation i grupp som lämnar förslag om anställning som forskare.....	29
3.8 Beslut om anställning.....	29
3.9 Beslut om att avbryta ett anställningsförfarande .....	29
3.10 Information om beslut om anställning .....	29
3.11 Överklagande av beslut om anställning .....	30
3.12 Gallring av ansökningshandlingar.....	30
4 Befordran till lektor och professor.....	31

4.1	Ansökan.....	31
4.2	Ämnesområde.....	31
4.3	Bedömningsgrunder.....	31
4.4	Frågor om sakkunnigbedömning .....	31
4.5	Förslag på beslut angående ansökan om befordran .....	31
4.6	Beslut om befordran.....	31
4.7	Överklagan av beslut om befordran från biträdande lektor till lektor .....	31
5	Allmänt om anställningsförhållandet.....	32
5.1	Anställningsavtal .....	32
5.2	Överenskommelse om anställningens innehåll vid nyanställning och befordran.....	32
5.3	Lön och information om löneförmåner.....	32
6	Övriga bestämmelser.....	33
6.1	Avvikelse från anställningsordningen.....	33
6.2	Översyn och ändringar .....	33
6.3	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser .....	33

## Inledning

Anställningsordningen innehåller regler som KTH tillämpar vid anställning av lärare och forskare samt vid befordran av vissa lärare. Rektor beslutar, efter gemensam beredning av fakultetsrådet och HR-avdelningen, om *riktlinje till anställningsordningen* som närmare beskriver förfarandet vid anställning av lärare och forskare samt förfarandet vid befordran. Därtill finns även *arbetsordning vid KTH*, *personalpolicy* och *delegationsordning vid KTH* som berör anställning och befordran.

## Rekryteringsmål

KTH har för avsikt att skapa ett excellent lärosäte genom att satsa på utveckling av starka forsknings- och lärandemiljöer inom viktiga områden. För att nå framgång behöver KTH anställa lärare och forskare inom etablerade styrkeområden där förstärkning behövs men även utveckla nya områden och områden av strategisk betydelse för samhället.

Vid KTH finns en akademisk karriärväg (tenure track) vars syfte är att rekrytera personer till akademiska anställningar och att ge dem förutsättningar att långsiktigt utveckla sin excellens inom forskning och utbildning. Karriärvägen inleds normalt med en anställning som biträdande lektor. För lärare inom den akademiska karriärvägen finns möjlighet att befordras upp till professorsnivå.

För att KTH ska behålla och utveckla sin ställning som internationellt ledande tekniskt universitet krävs att den vetenskapliga nivån är fortsatt hög och i takt med utvecklingen i andra länder och regioner. För att utbildningen ska hålla högsta kvalitet krävs en bra och naturlig samverkan med forskning. Därför ska rekrytering av KTH:s lärare i första hand göras till anställningar inom tenure track, där ett integrerat perspektiv på utbildning och forskning är en förutsättning. Utlysningar ska attrahera många sökande och anställningar tillsättas i god konkurrens. Lärare inom den akademiska karriärvägen leder utvecklingen av lärosätets forsknings- och utbildningsverksamhet.

Vidare har KTH behov av personal som kompletterar tenure track inom såväl forskning som utbildning. Stora volymer externt finansierad forskning förutsätter rekrytering av högspecialiserad personal till aktuella forskningsprojekt. Vidare inbegriper det akademiska karriärsystemet tidsbegränsade anställningar för nydisputerade forskare som främjar mobilitet och ger meritering för en självständig forskarkarriär. Stora volymer undervisning på grundnivå finns i vissa ämnen. Adjunkter kan rekryteras för att förstärka undervisningskapacitet i sådana ämnen, samt i de fall där särskilt yrkeserfarna och/eller lärare med lärarexamen behövs för undervisning på tekniskt basår, högskoleingenjör-, lärar- och arkitektutbildningar.

När rekryteringsbehov finns inom forskning och utbildning ska i första hand anställningar inom tenure track, postdoktor- eller doktorandanställningar övervägas. Nivå inom tenure track ska alltid noggrant övervägas utifrån potential till förnyelse, verksamhetens aktuella behov och befintlig rekryteringsbas.

Vid KTH ingår följande läraranställningar i tenure track: professor, lektor och biträdande lektor. De läraranställningar som ligger utanför tenure track är adjungerad professor, gästprofessor, adjunkt och lärare på konstnärlig grund. Vid KTH finns följande forskaranställningar: forskare, postdoktor och forskningsingenjör.

## Jämställdhet

För att förnya fakulteten och attrahera samt behålla excellenta lärare och forskare, utvecklar KTH ett enhetligt och tydligt ledarskap på alla nivåer. Ett aktivt och medvetet jämställdhets- liksom lika villkorsarbete ingår i denna process. Syftet med jämställdhets- och

likavillkorsarbetet är att skapa en attraktiv och inkluderande arbets- och studiemiljö som präglas av jämlika och jämställda karriärvillkor för alla anställda. Brist på jämställdhet liksom ojämlika villkor leder till en risk att KTH inte tar tillvara den fulla kompetensen och potentialen som finns i fakulteten.

I personalpolicyn och i KTH:s utvecklingsplan 2018-2023 anges mål och åtgärder som ska iakttas vid rekrytering. Med iakttagande av vad diskrimineringslagens bestämmelser och vad KTH:s policyer i övrigt ger uttryck för ska varje beredande organ och beslutande instans söka åstadkomma en jämnare könsfördelning vid KTH.

### **Rättslig reglering**

KTH är en förvaltningsmyndighet. Grundläggande bestämmelser om anställning av lärare föreskrivs i det offentlighetsrättsliga regelverket för statlig anställning samt i den allmänna arbetsrättsliga lagstiftningen. I regeringsformen (1974:152) stadgas att förvaltningsmyndigheter ska i sin verksamhet beakta allas likhet inför lagen samt iakttä saklighet och opartiskhet. Vidare stadgas att vid beslut om statliga anställningar ska avseende fästas endast vid 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 (1994:1434) och högskoleförordningen (1993:100). Därtill finns även bestämmelser i bland annat diskrimineringslagen (2008:567), förvaltningslagen (2017:900) och språklagen (2009:600). Insyn i anställningsförfarandet garanteras av offentlighetsprincipen som bland annat kommer till uttryck i 2 kap. tryckfrihetsförordningen genom bestämmelserna om handlingsoffentlighet.

# 1 Lärare

## 1.1 Professor

### 1.1.1 Arbetsuppgifter

En professor vid KTH ingår i fakulteten och är en ledande företrädare inom ett vetenskapsområde i vilket ett gemensamt ansvar tas för forskning och utbildning.

En professor vid KTH har genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 15 hp eller har genom andra pedagogiska utbildningar med inriktning mot högskolan förvärvat motsvarande kunskaper. Om sådan utbildning saknas vid anställningen bör professorn inom ramen för anställningen genomgå utbildningen inom tre år.

Arbetsuppgifter inom forskning inbegriper akademisk ledning och utveckling av forskning inom skolan, ledning av forskningsverksamhet i en forskargrupp, självständigt ansvar för forskningsfinansiering samt aktivt deltagande i vetenskapssamhället genom åtaganden som granskare, sakkunnig, opponent eller föredragshållande.

Arbetsuppgifter inom utbildning inbegriper aktivt deltagande i akademisk ledning och utveckling och genomförande av utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå, samt handledning och examination av doktorander.

Arbetsuppgifter inom ledarskap och samverkan inbegriper stöd och återkoppling till yngre medarbetare inom utbildning och forskning, deltagande i ledningsarbete på KTH- och skolnivå, förändringsarbete, internt och externt fakultetsarbete, utveckling av samarbete över ämnesgränser inom och utom KTH, samt deltagande i och utveckling av kunskapsutbyte och kommunikation med omvärlden.

### 1.1.2 Anställningsform

Bestämmelser om anställningsformen finns i 3 kap. 3§ högskolelagen:

3 § 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). Lag (2010:701).

### 1.1.3 Behörighet och bedömningsgrunder

Bestämmelser om behörighet och bedömningsgrunder finns i 4 kap. 3 § högskoleförordningen:

3 § 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.

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. Förordning (2010:1064).

#### 1.1.3.1 KTH:s kriterier för bedömning av vetenskaplig och pedagogisk skicklighet

Nedan fastställda kriterier för bedömning av behörighetsgrundande förhållanden ska tillämpas. Vid bedömningen av varje behörighetsgrund ska graden av skicklighet utvärderas och en sammanvägning göras av respektive skicklighet var för sig. Om den vetenskapliga eller pedagogiska skickligheten har visats på andra sätt än vad som beskrivs nedan ska en motsvarandebedömning göras.

##### *Akademiskt ledarskap*

Den sökande ska ha visat akademiskt ledarskap i sin vetenskapliga och pedagogiska verksamhet. Med akademiskt ledarskap i vetenskaplig verksamhet avses exempelvis uppbyggnad och ledning av forskargrupp vid det egna lärosätet, etablering av forskningssamarbeten inom eller utanför det egna lärosätet, liksom betydelsefulla insatser för ämnesområdets vetenskapliga utveckling. Med akademiskt ledarskap i pedagogisk verksamhet avses exempelvis ledning, uppbyggnad eller utveckling av utbildningsprogram, etablering av utbildningsverksamheter och pedagogiska samarbetsinitiativ inom eller utom lärosätet. Det akademiska ledarskapet ska bedömas som starkt inom minst en av de två behörighetsgrunderna.

##### *Samverkan*

Den sökande bör uppvisa dokumenterad erfarenhet av att samverka med det omgivande samhället genom sin vetenskapliga eller pedagogiska verksamhet.

Den vetenskapliga skickligheten ska därutöver vara sådan att den sökande:

- Är internationellt erkänd inom området för anställningen, t.ex. uppvisad genom inbjudna föredrag, gransknings- och opponentuppdrag av icke ringa omfattning.
- Har vetenskapliga publikationer som är av hög kvalitet och betydande omfattning, visar aktualitet och har publicerats i ansedda internationella tidskrifter eller andra publikationsformer som är aktuella inom det specifika ämnesområdet.
- Har byggt upp en egen forskningsverksamhet. Denna bör vara finansierad av egna forskningsanslag erhållna i nationell eller internationell konkurrens från forskningsråd, stiftelser, näringsliv etc. Verksamheten bör bland annat innefatta doktorander.

Den pedagogiska skickligheten ska därutöver vara sådan att den sökande:

- Har bedrivit undervisning av hög kvalitet och i betydande omfattning på forskarnivå samt på grundnivå eller avancerad nivå. Undervisningsinsatserna ska vara aktuella, utvärderade och analyserade.
- Kan uppvisa dokumenterat ansvar för och självständig uppläggning av kurs eller kursmoment, utveckling av undervisning, samt erfarenhet av att administrera utbildning inom högskola.

- Kan uppvisa dokumenterad erfarenhet av individuell handledning på forskarnivå. Härmed avses att sökande normalt ska ha varit huvudhandledare för åtminstone en doktorand som erhållit doktorsexamen. Med huvudhandledarskap avses ansvarstagande för hela processen från rekrytering och antagning till examen, samt aktivt arbete med handledning både i kurser på forskarnivå och i själva avhandlingsarbetet.
- Kan uppvisa dokumenterad erfarenhet av individuell handledning utöver doktorandhandledning, t.ex. handledning av examensarbetare eller handledning av postdoktor.
- Är väl förtrogen med aktuell pedagogisk utveckling inom ämnesområdet för anställningen såväl som med relaterad forskningsmetodik, lärandefokuserade undervisningsmetoder samt examinations- och utvärderingsformer.

#### *1.1.3.2 KTH:s bedömningsgrunder vid anställning*

Som bedömningsgrunder vid anställning som professor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Därutöver gäller följande bedömningsgrunder i förhållande till fastställd anställningsprofil:

- Graden av skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal. Däri ingår att ha kunskap om mångfalds- och likabehandlingsfrågor med särskilt fokus på jämställdhet.
- Graden av administrativ skicklighet och annan skicklighet.
- Samarbetsförmåga.

#### 1.1.4 Kallelse av professor

Bestämmelser om kallelseförfarande finns i 4 kap. 7 § högskoleförordningen:

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

Endast den som har behörighet för anställningen enligt 3 § får anställas genom kallelse.

Beslut om att kalla en person till anställning fattas av rektor och får inte delegeras.

Vid anställning genom kallelse behöver inte någon sådan information som avses i 6 § första stycket anställningsförordningen (1994:373) lämnas. Bestämmelserna om sakkunnigbedömning i 6 § ska tillämpas. Förordning (2010:1064).

Vid KTH ska kallelseförfarande användas mycket restriktivt.

#### 1.1.5 Gästprofessor (anställning utanför den akademiska karriärvägen)

Bestämmelser om anställningsformen finns i 4 kap. 12 § högskoleförordningen:

12 § En 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 (1982:80) om anställningsskydd. Förordning (2010:1064).

Vid KTH gäller att anställningen ska omfatta minst 20 % av heltid och att kandidaten i normalfallet bör vara anställd som professor vid annat lärosäte.

#### 1.1.6 Befordran från lektor till professor

En tillsvidareanställd lektor kan efter ansökan bli befördrad till en anställning som professor om lektorn:

- a) har behörighet för en sådan anställning,
- b) har genomgått högskolepedagogisk utbildning omfattande minst 15 högskolepoäng, eller annan pedagogisk utbildning med motsvarande omfattning och innehåll.
- c) uppvisar skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal. Däri ingår att ha kunskap om mångfalds- och likabehandlingsfrågor med särskilt fokus på jämställdhet.
- d) uppvisar förmåga att samverka med det omgivande samhället samt att informera om forskning och utvecklingsförmåga.
- e) uppvisar administrativ skicklighet.
- f) uppvisar samarbetsförmåga.

En ytterligare förutsättning är att verksamheten bedömer att befordran av lektorn till professor svarar mot dess långsiktiga behov och är av betydelse för KTH.



I prövningen av ansökan ingår att skolchef och prefekt ska lämna ett utlåtande som uppfyller de krav som anges i *riktlinje till anställningsordningen*.

## 1.2 Lektor

### 1.2.1 Arbetsuppgifter

En lektor på KTH ingår i fakulteten och verkar inom ett vetenskapsområde i vilket ett gemensamt ansvar tas för forskning och utbildning.

En lektor vid KTH har genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng eller annan pedagogisk utbildning med motsvarande omfattning och innehåll. Om sådan utbildning saknas vid anställningen bör lektorn inom ramen för anställningen genomgå utbildningen inom tre år.

Arbetsuppgifter inom forskning inbegriper självständig forskningsverksamhet inom en forskargrupp, visst ansvar för forskningsfinansiering samt aktivt deltagande i vetenskapssamhället genom åtaganden som granskare, sakkunnig, opponent eller föredragshållande.

Arbetsuppgifter inom utbildning inbegriper aktivt deltagande i utveckling och genomförande av utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå samt viss handledning av doktorander.

Arbetsuppgifter inom ledarskap och samverkan inbegriper stöd och återkoppling till yngre medarbetare inom utbildning och forskning, deltagande i förändringsarbete, internt och externt fakultetsarbete samt medverkan i kunskapsutbyte med omvärlden

### 1.2.2 Anställningsform

En lektor ska anställas tills vidare.

### 1.2.3 Behörighet och bedömningsgrunder

Bestämmelser om behörighet och bedömningsgrunder finns i 4 kap. 4 § högskoleförordningen:

4 § 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, och

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.

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. Förordning (2010:1064).

#### 1.2.3.1 *KTH:s kriterier för bedömning av pedagogisk skicklighet och andra behörighetsgrundande förhållanden*

Nedan fastställda kriterier för bedömning av behörighetsgrundande förhållanden ska tillämpas. Vid bedömningen av varje behörighetsgrund ska graden av skicklighet utvärderas och en sammanvägning göras av respektive skicklighet var för sig. Om den pedagogiska skickligheten har visats på andra sätt än vad som beskrivs nedan ska en motsvarandebedömning göras.

Den pedagogiska skickligheten för en lektor ska vara sådan att den sökande

- Har bedrivit undervisning av hög kvalitet och i betydande omfattning på grundnivå eller avancerad nivå. Undervisningsinsatserna ska vara aktuella, utvärderade och analyserade. Den sökande bör kunna uppvisa viss erfarenhet från samtliga utbildningsnivåer.
- Kan uppvisa dokumenterad erfarenhet av uppläggning av kurs eller kursmoment på högskolenivå.
- Kan uppvisa dokumenterad erfarenhet av individuell handledning, t.ex. av examensarbeten eller inom forskarutbildningen.
- Är förtrogen med aktuell vetenskaplig och pedagogisk utveckling inom ämnesområdet för anställningen såväl som med relaterad forskningsmetodik och lärandefokuserade undervisningsmetoder.
- Kan uppvisa viss erfarenhet av att leda och organisera utbildning.

#### *Avlagd doktorsexamen*

Med avlagd doktorsexamen avses doktorsexamen som avlagts vid ett svenskt lärosäte.

#### *Motsvarande vetenskaplig kompetens*

Med motsvarande vetenskaplig kompetens avses antingen (1.) slutförd utländsk forskarutbildning, eller (2.) vetenskapliga arbeten som motsvarar en doktorsavhandling inom ämnesområdet och dokumenterad erfarenhet av forskningsverksamhet som motsvarar uppfyllelse av centrala lärandemål för utbildning på forskarnivå i ämnesområdet.

#### *Annan yrkesskicklighet*

Med annan yrkesskicklighet avses lång industriell erfarenhet eller annan relevant yrkeserfarenhet med minst tre år i kvalificerad befattning med anknytning till aktuellt ämnesområde för lektoratet. Vid bedömningen bör skicklighet med avseende på forskning och utveckling särskilt beaktas. Yrkesskickligheten ska vara väl dokumenterad.

Vid anställning som lektor på KTH Arkitektur bör det också särskilt beaktas om den sökande lämnat väsentliga och självständiga bidrag till ämnesutvecklingen inom arkitekturområdet.

#### 1.2.3.2 *KTH:s bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet*

Den vetenskapliga skickligheten för en lektor bör vara sådan att den sökande

- Har visat förmåga att självständigt formulera och lösa forskningsproblem.
- Är verksam inom, eller nära, den internationella forskningsfronten.

- Har publicerat vetenskapliga arbeten i icke ringa omfattning i internationellt erkända vetenskapliga tidskrifter eller andra publikationsformer som är aktuella inom det specifika ämnesområdet.
- Har visat förmåga att leda forskningsverksamhet. Sådan förmåga kan visas genom exempelvis dokumenterad erfarenhet av projektledning i forskningsprojekt, handledning i utbildning på forskarnivå, handledning av postdoktorer eller andra relevanta ledningsuppdrag.
- Har visat förmåga att söka, erhålla medel för och driva forskningsprojekt utifrån exempelvis publikationer, rapporter och beslut om beviljade anslag.

#### 1.2.3.3 KTH:s bedömningsgrunder vid anställning

Som bedömningsgrunder vid anställning som lektor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Därutöver gäller följande bedömningsgrunder i förhållande till fastställd anställningsprofil:

- Graden av vetenskaplig skicklighet enligt ovan fastställda bedömningsgrunder.
- Graden av administrativ skicklighet och annan skicklighet som är av betydelse.
- Graden av skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal. Däri ingår att ha kunskap om mångfalds- och likabehandlingsfrågor med särskilt fokus på jämställdhet.
- Förmågan att samverka med det omgivande samhället samt att informera om forskning och utvecklingsarbete.
- Samarbetsförmåga.

#### 1.2.4 Befordran från biträdande lektor till lektor

Bestämmelser om befordran finns i 4 kap. 12 c § högskoleförordningen:

12 c § 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. Förordning (2017:844)

#### 1.2.4.1 KTH:s bedömningsgrunder vid befordran

En biträdande lektor ska befordras till lektor om den biträdande lektorn:

- har behörighet för en sådan anställning,
- uppvisar vetenskaplig skicklighet enligt ovan fastställda bedömningsgrunder. Graden av skicklighet ska vara hög.

- har genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng eller annan pedagogisk utbildning med motsvarande omfattning och innehåll,
- uppvisar skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal. Däri ingår att ha kunskap om mångfalds- och likabehandlingsfrågor med särskilt fokus på jämställdhet.
- uppvisar förmåga att samverka med det omgivande samhället samt att informera om forskning och utvecklingsarbete.
- uppvisar samarbetsförmåga, samt
- uppfyller de särskilda bedömningsgrunderna för befordran som specificeras i den sökandes anställningsprofil.

I prövningen av ansökan ingår att skolchef och prefekt ska lämna ett utlåtande som uppfyller de krav som anges i *riktlinje till anställningsordningen*.

### 1.3 Biträdande lektor

#### 1.3.1 Arbetsuppgifter

En biträdande lektor på KTH ingår i fakulteten och verkar inom ett vetenskapsområde i vilket ett gemensamt ansvar tas för forskning och utbildning.

En biträdande lektor ska erbjudas goda förutsättningar att i sina arbetsuppgifter meritera sig vetenskapligt och pedagogiskt för befordran till lektor. I syfte att stödja och följa upp meriteringsprocessen genomförs halvtidsutvärdering av samtliga biträdande lektorer på skolnivå.

En biträdande lektor ska genomgå högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng inom ramen för anställningen.

Arbetsuppgifter inom forskning inbegriper utveckling av självständig forskningsverksamhet inom en forskargrupp, visst ansvar för forskningsfinansiering samt aktivt deltagande i vetenskapssamhället genom åtaganden som granskare, sakkunnig, opponent eller föredragshållande.

Arbetsuppgifter inom utbildning inbegriper aktivt deltagande i utveckling och genomförande av utbildning på grundnivå, avancerad nivå eller forskarnivå samt handledning av doktorander.

Arbetsuppgifter inom ledarskap och samverkan inbegriper stöd och återkoppling till yngre medarbetare inom utbildning och forskning samt medverkan i kunskapsutbyte med omvärlden. Vidare kan arbetsuppgifter inom ledarskap inbegripa deltagande i förändringsarbete samt internt och externt fakultetsarbete.

#### 1.3.2 Anställningsform

Bestämmelser om anställningsformen finns i 4 kap. 12 a § högskoleförordningen:

12 a § 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.

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras undantag från första och andra styckena. Förordning (2017:844)

Vid KTH är anställningstiden bestämd till sex år.

### 1.3.3 Behörighet och bedömningsgrunder

Bestämmelser om behörighet och bedömningsgrunder finns i 4 kap. 4 a § högskoleförordningen:

4 a § 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.

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 §. (Förordning 2017:844)

#### 1.3.3.1 KTH:s kriterier för bedömning av behörighet

Vid behörighetsprövning ska nedan fastställda kriterier tillämpas. Därutöver görs en bedömning av enskilda sökandes tid efter doktorsexamen/motsvarande. Vid denna bedömning ska hänsyn tas till i ansökan angiven föräldraledighet och sjukfrånvaro under denna period.

#### *Bedömning av avlagd doktorsexamen*

Med avlagd doktorsexamen avses doktorsexamen som avlagts vid ett svenskt lärosäte.

#### *Bedömning av motsvarande vetenskaplig kompetens*

Med motsvarande vetenskaplig kompetens avses antingen (1.) slutförd utländsk forskarutbildning, eller (2.) vetenskapliga arbeten som motsvarar en doktorsavhandling inom ämnesområdet och dokumenterad erfarenhet av forskningsverksamhet som motsvarar uppfyllelse av centrala lärandemål för utbildning på forskarnivå i ämnesområdet.

#### 1.3.3.2 KTH:s bedömningsgrunder vid anställning

Följande bedömningsgrunder gäller i förhållande till fastställd anställningsprofil:

- Graden av vetenskaplig skicklighet visad genom vetenskaplig publicering, konferensdeltagande, deltagande i forskningssamarbeten samt andra åtaganden i vetenskapssamhället såsom exempelvis gransknings- eller sakkunniguppdrag.
- Potential till meritering för högre läraranställning. Häri inbegrips potential till självständig utveckling som forskare och lärare inom aktuellt ämnesområde samt förmåga till etablering, förnyelse och utveckling av aktuellt forskningsområde.
- Postdoktorsvistelse i annan forskningsmiljö än det lärosäte den sökande disputerat vid. I tillämpningsnära områden kan erfarenhet från forsknings- och utvecklingsarbete inom industrin eller andra organisationer bedömas motsvara en traditionell postdoktorsvistelse vid ett annat lärosäte.
- Intresse för och insikter rörande pedagogisk utveckling inom aktuellt ämnesområde.

- Intresse för och insikter rörande ledarskap i akademien, samverkan med det omgivande samhället, samt medvetenhet om mångfalds- och likabehandlingsfrågor med särskilt fokus på jämställdhet.
- Graden av administrativ skicklighet och annan skicklighet.

## 1.4 Adjungerad professor

### 1.4.1 Arbetsuppgifter

En adjungerad professor ingår i KTH:s adjungerade fakultet och verkar inom ett vetenskapsområde i vilket professorn bidrar till forskning och utbildning.

Arbetsuppgifter för en adjungerad professor bestäms i samråd mellan extern samverkanspart och berörd skola. Dessa kan i rimlig omfattning motsvara arbetsuppgifter inom utbildning, forskning, ledarskap och samverkan för professorer beskrivna i avsnitt 1.1.

### 1.4.2 Anställningsform

Bestämmelser om anställningsformen finns i 4 kap. 11 § högskoleförordningen:

11 § 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 (1982:80) om anställningsskydd. Förordning (2010:1064).

Vid KTH gäller att anställningen ska omfatta minst 20 % och högst 50 % av heltid. Endast den som har sin huvudsakliga verksamhet förlagd utanför högskolan får anställas.

### 1.4.3 Behörighet och bedömningsgrunder

Bestämmelser om behörighet och behörighetsgrunder finns i 4 kap. 3 § högskoleförordningen:

3 § 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.

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. Förordning (2010:1064).

För bedömning av konstnärlig skicklighet se avsnitt 1.6.

#### 1.4.3.1 KTH:s kriterier för bedömning av vetenskaplig och pedagogisk skicklighet

Nedan fastställda kriterier för bedömning av behörighetsgrundande förhållanden ska tillämpas. Vid bedömningen av varje behörighetsgrund ska graden av skicklighet utvärderas och en sammanvägning göras av respektive skicklighet var för sig. Om den vetenskapliga eller pedagogiska skickligheten har visats på andra sätt än vad som beskrivs nedan ska en motsvarandebedömning göras.

#### *Vetenskaplig skicklighet*

Kriterier för bedömning av vetenskaplig skicklighet uppställda i avsnitt 1.1. kan tillämpas. Alternativt ska den vetenskapliga skickligheten vara sådan att:

- Den sökande har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig kompetens.



- Den sökande är bland de ledande inom forskning och utveckling i området för anställningen. Detta bör vara visat genom uppbyggnad av och deltagande i nationella och internationella professionella nätverk och/eller ledning av viktiga forsknings- och utvecklingsprojekt. Vidare kan detta visas genom deltagande i seminarier, föredragshållande samt förtroendeuppdrag i bedömnings- och utredningssammanhang.
- Den sökande har genom egna insatser haft en ledande roll i utvecklingen av den eller de verksamheter som den sökande varit aktiv inom.

### *Pedagogisk skicklighet*

Kriterier för bedömning av pedagogisk skicklighet uppställda i avsnitt 1.1. kan tillämpas. Alternativt ska den pedagogiska skickligheten vara sådan att:

- Den sökande kan uppvisa pedagogisk erfarenhet från verksamhet inom det egna företaget eller organisationen, eller motsvarande erfarenhet inom högskolan.
- Den sökande kan uppvisa erfarenhet av individuell handledning för exempelvis forskningsprojekt och utvecklingsarbeten inom det egna företaget eller organisationen, eller genom annat mentorskap eller handledning av doktorander och examensarbetare inom högskolan.
- Den sökande visar intresse för aktuell pedagogisk utveckling inom ämnesområdet för anställningen såväl som med relaterad forskningsmetodik.
- Den sökande har visat pedagogiskt ledarskap, exempelvis genom dokumenterat ansvar för utbildnings- eller kursprogram, eller ansvarstagande roller i kompetensutvecklande samverkansprojekt.

#### *1.4.3.2 KTH:s bedömningsgrunder vid anställning*

Som bedömningsgrunder ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Därutöver gäller följande bedömningsgrunder:

- Erfarenhet av ledarskap inom forskning och utvecklingsverksamhet inom det egna företaget eller organisationen alternativt motsvarande erfarenhet inom högskolan. Här ingår kunskap om mångfalds- och likabehandlingsfrågor med särskilt fokus på jämställdhet.
- Förtrogenhet med aktuell utveckling vad gäller styrning och ledning av forskning och utveckling inom ämnesområdet för anställningen.
- Innehav av patent, medverkan till patent eller andra dokumenterade bidrag till innovationsprocesser eller idé- och produktutveckling som lett affärs- och verksamhetsutveckling.
- Administrativ skicklighet och annan skicklighet i förhållande till fastställt ämnesområde och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.
- Förmåga att samverka med det omgivande samhället samt med vetenskapssamhället.

## 1.5 Adjunkt

### 1.5.1 Arbetsuppgifter

En adjunkt på KTH bidrar till utveckling och genomförande av utbildning på huvudsakligen högskoleförberedande nivå och grundnivå.

En adjunkt vid KTH har genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 15 hp eller har genom andra pedagogiska utbildningar med inriktning mot högskolan förvärvat motsvarande kunskaper. Om sådan utbildning saknas vid anställningen ska adjunkten inom ramen för anställningen genomgå utbildningen inom två år.

Arbetsuppgifter inom forskning och utvecklingsarbete kan inbegripa forskning inom en forskargrupp samt pedagogiskt och ämnesmässigt utvecklingsarbete.

Arbetsuppgifter inom utbildning inbegriper aktivt deltagande i utveckling och genomförande av utbildning, huvudsakligen på högskoleförberedande nivå och grundnivå, samt bidrag till pedagogisk utveckling brett inom utbildningsområdet. Vidare kan arbetsuppgifter inom utbildning inbegripa tillförande av specialkompetens inom tillämpade ämnesområden.

Arbetsuppgifter inom ledarskap och samverkan inbegriper stöd och återkoppling till yngre medarbetare inom utbildning, deltagande i förändringsarbete samt medverkan i kunskapsutbyte med omvärlden. Vidare kan arbetsuppgifter inom ledarskap inbegripa deltagande i ledningsarbete avseende utbildning,

En adjunkt har inte möjlighet att inom ramen för sin anställning befordras till lektor.

### 1.5.2 Anställningsform

En anställning som adjunkt gäller tills vidare eller begränsas enligt bestämmelserna i lagen om anställningsskydd.

### 1.5.3 Behörighet

Behörig att anställas som adjunkt inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har

- a) avlagt examen från grundläggande högskoleutbildning inom ämnet för anställningen eller har motsvarande kompetens,
- b) yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen, samt
- c) visat pedagogisk skicklighet.

### 1.5.4 Bedömningsgrunder

Som bedömningsgrunder ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Därutöver gäller graden av administrativ skicklighet och annan skicklighet som är av betydelse i förhållande till fastställd anställningsprofil.

Den ämnesmässiga skickligheten och yrkesskickligheten ska vara väl dokumenterad och relevant för anställningens innehåll. För anställning som adjunkt krävs i normalfallet yrkeserfarenhet utanför högskolan varav minst fyra år i kvalificerad befattning med anknytning till aktuellt ämnesområde. Skicklighet avseende utvecklingsarbete inom området bör särskilt beaktas.

Den pedagogiska kompetensen ska vara väl dokumenterad och tillmätas stor betydelse vid anställning. Bedömningen av den pedagogiska skickligheten ska också avse personens förmåga till utveckling som lärare på lång sikt. Pedagogisk erfarenhet kan vara inhämtad genom verksamhet i såväl högskolan som i annan verksamhet. Högskolepedagogisk utbildning är meriterande.

Som ytterligare bedömningsgrunder för anställningen gäller förmågan att samverka med det omgivande samhället. Vidare ska graden av skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal, liksom samarbetsförmåga beaktas. Däri ingår att ha kunskap om mångfalds- och likabehandlingsfrågor med särskild fokus på jämställdhet.

## 1.6 Lärare på konstnärlig grund

De lärarkategorier som kan anställas på konstnärlig grund är professor (inbegripet adjungerad professor och gästprofessor), lektor och adjunkt. Möjligheten att befordras finns inte för lärare som anställts på konstnärlig grund.

### 1.6.1 Arbetsuppgifter

Arbetsuppgifter för en professor, lektor eller adjunkt anställd på konstnärlig grund motsvarar i stort arbetsuppgifter inom utbildning, ledarskap och samverkan angivna för motsvarande lärarkategori i avsnitten 1.1., 1.2. och 1.5. Arbetsuppgifter i forskning och utbildning på forskarnivå kan inbegripas, vanligtvis då inom ramen för konstnärligt inriktat forsknings- och utvecklingsarbete.

### 1.6.2 Anställningsform

Bestämmelser om anställningsformen finns i 4 kap 10 § högskoleförordningen:

10 § En lärare inom konstnärlig verksamhet får anställas tills vidare, dock längst fem år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år.  
Förordning (2010:1064)

Vid anställning av konstnärlig adjungerad professor tidsbegränsas anställningen med stöd av 4 kap. 11 § och vid anställning av konstnärlig gästprofessor med stöd av 4 kap. 12 § samma förordning.

### 1.6.3 Behörighet och bedömningsgrunder vid anställning som professor på konstnärlig grund

Bestämmelser om behörighet och bedömningsgrunder finns i 4 kap 3 § högskoleförordningen:

3 § 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.

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. Förordning (2010:1064).

Vid prövningen av pedagogisk skicklighet tillämpas uppställda kriterier i avsnitt 1.1. Vid prövningen av konstnärlig skicklighet görs en bedömning motsvarande de kriterier som tillämpas avseende vetenskaplig skicklighet i avsnitt 1.1. av betydelse för inriktningen på aktuell konstnärlig verksamhet. Om den pedagogiska eller konstnärliga skickligheten har visats på andra sätt ska en motsvarandebedömning göras. Vid prövningen ska graden av skicklighet utvärderas och en sammanvägning göras av sammantagna meriter.

Som bedömningsgrunder vid anställning ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Därutöver gäller följande bedömningsgrunder i förhållande till fastställd anställningsprofil:

- Förmåga att samverka med det omgivande samhället samt att informera om konstnärligt utvecklingsarbete.

- Graden av skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal. Däri ingår att ha kunskap om mångfalds- och likabehandlingsfrågor med särskild fokus på jämställdhet.
- Graden av administrativ och annan skicklighet.
- Samarbetsförmåga.

#### 1.6.4 Behörighet och bedömningsgrunder vid anställning som lektor på konstnärlig grund

Bestämmelser om behörighet och bedömningsgrunder finns i 4 kap 4 § högskoleförordningen:

##### 4 § 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, och
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.

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. Förordning (2010:1064)

Lika stor omsorg ska ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden. För prövningen av pedagogisk skicklighet tillämpas uppställda kriterier i avsnitt 1.2. Vid prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden görs en bedömning motsvarande de kriterier som tillämpas avseende dessa i avsnitt 1.2. av betydelse för inriktningen på aktuell konstnärlig verksamhet. Om den pedagogiska eller konstnärliga skickligheten har visats på annat sätt ska en motsvarandebedömning göras. Vid prövningen ska graden av skicklighet utvärderas och en sammanvägning göras av sammantagna meriter.

Som bedömningsgrunder vid anställning ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Därutöver gäller följande bedömningsgrunder i förhållande till fastställd anställningsprofil:

- Graden av konstnärlig skicklighet.
- Förmåga att samverka med det omgivande samhället samt att informera om konstnärligt utvecklingsarbete.
- Graden av skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal. Däri ingår att ha kunskap om mångfalds- och likabehandlingsfrågor med särskild fokus på jämställdhet.
- Graden av administrativ och annan skicklighet.

- Samarbetsförmåga.

1.6.5 Behörighet och bedömningsgrunder vid anställning som adjunkt på konstnärlig grund

Behörig att anställas som adjunkt inom konstnärlig verksamhet är den som har

- 1) avlagt examen från grundläggande högskoleutbildning inom ämnet för anställningen eller har motsvarande kompetens,
- 2) konstnärlig yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen, samt
- 3) visat pedagogisk skicklighet.

Som bedömningsgrunder vid anställning ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Som bedömningsgrunder gäller i övrigt de bedömningsgrunder som framgår av avsnitt 1.5.

## 2 Forskare

### 2.1 Forskare

#### 2.1.1 Arbetsuppgifter

En forskare vid KTH bidrar till forskning inom ett vetenskapsområde som har en eller flera etablerade forskningsmiljöer på KTH.

Rekrytering av forskare vid KTH ska alltid göras med primär utgångspunkt i behov som identifierats i forskningsverksamheten.

Arbetsuppgifter inom forskning kan inbegripa självständig forskning, ledning av eller deltagande i forskningsprojekt eller forskargrupp. Arbetsuppgifter kan också inbegripa olika specialistkunskaper, t.ex. utveckling och hantering av avancerad utrustning, verksamhet av utvecklingskaraktär eller avancerat administrativt forskningsstöd.

Arbetsuppgifter inom utbildning kan inbegripa handledning av studenter, undervisning av moment i kurser, samt för forskare antagna som docenter huvudhandledarskap på forskarnivå. Arbetsuppgifter inom utbildning ska inte omfatta mer än högst 20 % av anställningen.

Arbetsuppgifter inom ledarskap och samverkan kan inbegripa ledning eller koordinering av forskargrupp, laborativ verksamhet, centrumbildning eller motsvarande.

#### 2.1.2 Anställningsform

En anställning som forskare gäller tillsvidare eller tidsbegränsas enligt bestämmelserna i lagen om anställningsskydd.

#### 2.1.3 Kvalifikationer

*Krav (ska vara uppfyllt)*

Avlagd doktorsexamen eller utländsk examen som bedöms motsvara en doktorsexamen.

Ytterligare krav inarbetas i anställningsprofilen.

*Meriterande (bör vara uppfyllt)*

Följande kunskaper och färdigheter ska inarbetas i anställningsprofilen antingen som krav eller som meriterande. Det som anges som meriterande kan viktas relativt deras relevans för anställningen.

- Vetenskaplig skicklighet.
- Pedagogisk förmåga.
- Förmåga att verka för att forskningsresultat kommer till nytta.
- Förmåga att informera om forskning och utvecklingsarbete.
- Erfarenhet av att utveckla och leda verksamhet och personal.
- Kunskap om mångfalds- och likabehandlingsfrågor med särskild fokus på jämställdhet.

- Samarbetsförmåga.
- Självständighet.

Ytterligare kunskaper och färdigheter som är meriterande för anställningen kan inarbetas i anställningsprofilen.



## 2.2 Postdoktor

Anställning av postdoktor görs enligt centralt kollektivavtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor (avtal mellan Arbetsgivarverket och OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna samt Saco-S av den 19 november 2021) (benämnt nedan ”kollektivavtalet”).

En anställning som postdoktor är en tidsbegränsad meriteringsanställning med huvudinriktning mot forskning avsedd som ett första karriärsteg efter disputation.

### 2.2.1 Arbetsuppgifter

En postdoktor vid KTH bidrar till forskning inom ett vetenskapsområde som har en eller flera etablerade forskningsmiljöer på KTH.

Arbetsuppgifter inom forskning inbegriper deltagande i forskningsarbete i t.ex. en forskargrupp, uppbyggnad av forskningsnätverk, vidareutveckling av egna vetenskapliga färdigheter och självständighet.

Arbetsuppgifter inom utbildning kan inbegripa aktiv medverkan i utbildning på samtliga nivåer. Biträdandehandledarskap av doktorand kan ingå. Arbetsuppgifter inom utbildning får inte omfatta mer än 20 % av anställningen.

### 2.2.2 Anställningsform

I 3 § första stycket i kollektivavtalet finns följande bestämmelse:

3 § Utöver vad som följer av bestämmelserna i lagen (1982:80) om anställningsskydd får en postdoktor anställas tills vidare, dock längst under en tid om minst två och högst tre år.

[...]

### 2.2.3 Kvalifikationer

*Krav (ska vara uppfyllt)*

I 2 § i kollektivavtalet finns följande bestämmelse

2 § För att anställas med stöd av detta avtal krävs avlagd doktorsexamen eller en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. Detta behörighetskrav ska vara uppfyllt senast vid tidpunkten då anställningsbeslutet fattas.

För att anställas med stöd av detta avtal bör främst den komma ifråga som har avlagt examen enligt första stycket denna paragraf för högst tre år sedan. Vid beräkning av ramtiden om tre år är utgångspunkten sista ansökningsdag.

Om det finns särskilda skäl kan sådan examen ha avlagts tidigare än vad som anges i andra stycket. 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 krav inarbetas i anställningsprofilen.

*Meriterande (bör vara uppfyllt)*

Följande kunskaper och färdigheter ska inarbetas i anställningsprofilen antingen som krav eller som meriterande. Det som anges som meriterande kan viktas relativt deras relevans för anställningen.

- Vetenskaplig skicklighet.
- Pedagogisk förmåga.
- Medvetenhet om mångfalds- och likabehandlingsfrågor med särskild fokus på jämställdhet.
- Samarbetsförmåga.
- Självständighet.

Ytterligare kunskaper och färdigheter som är meriterande för anställningen kan inarbetas i anställningsprofilen.

## 2.3 Forskningsingenjör

### 2.3.1 Arbetsuppgifter

En forskningsingenjör vid KTH har normalt inte disputerat och kan ha roll som tekniker eller motsvarande.

Rekrytering av forskningsingenjör ska alltid göras med primär utgångspunkt i behov som identifierats i forskningsverksamheten. För arbetsuppgifter i forskning som kan utföras av icke disputerade personer ska i första hand alltid doktorandanställning övervägas.

### 2.3.2 Anställningsform

En anställning som forskningsingenjör gäller tillsvidare eller begränsas enligt bestämmelserna i lagen om anställningsskydd.

### 2.3.3 Kvalifikationer

*Krav (ska vara uppfyllt)*

Avlagd examen på grundnivå eller avancerad nivå (högskoleutbildning) inom ämnet för anställningen eller motsvarande kompetens.

Ytterligare krav inarbetas i anställningsprofilen.

*Meriterande (bör vara uppfyllt)*

Följande kunskaper och färdigheter ska inarbetas i anställningsprofilen antingen som krav eller som meriterande. Det som anges som meriterande kan viktas relativt deras relevans för anställningen.

- Ämnesskicklighet
- Yrkesskicklighet.
- Medvetenhet om mångfalds- och likabehandlingsfrågor med särskild fokus på jämställdhet.
- Samarbetsförmåga
- Självständighet

Ytterligare kunskaper och färdigheter som är meriterande för anställningen kan inarbetas i anställningsprofilen.

### 3 Anställningsförfarandet

#### 3.1 Ansvarsfördelning

Ansvarsfördelningen i anställningsförfarandet framgår i *arbetsordning vid KTH* och i *delegationsordning vid KTH*. Anställningsförfarandet handläggs enligt *riktlinje till anställningsordningen*.

#### 3.2 Ansökan om att påbörja ett anställningsförfarande

Ett anställningsärende inleds genom ansökan om att påbörja ett anställningsförfarande. Hur ansökan går till framgår i *riktlinje till anställningsordningen*.

#### 3.3 Anställningsprofil

För varje anställning ska det finnas en anställningsprofil.

Anställningsprofiler för läraranställningar ska förutom ämnesområde, behörighetskrav och bedömningsgrunder ha det innehåll som framgår i *riktlinje till anställningsordningen*. Anställningsprofilen för biträdande lektor ska även innehålla bedömningsgrunder för befordran till lektor.

Anställningsprofiler för forskaranställningar ska innehålla bl.a. kvalifikationskrav.

#### 3.4 Information om lediga anställningar

I 6 § anställningsförordningen finns bestämmelser om information om lediga anställningar:

6 § 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.

Rektor beslutar om hur KTH informerar om lediga anställningar och om det finns särskilda skäl att inte lämna någon information.

#### 3.5 Frågor om sakkunnigbedömning vid anställning av professor och andra lärare

I 4 kap. 6 § högskoleförordningen finns bestämmelser om sakkunnigbedömning:

6 § Vid anställning av en professor (inbegripet adjungerad professor) ska sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövligt 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. Förordning (2010:1064).

Vid KTH gäller att sakkunnigbedömning även ska hämtas in vid anställning av andra lärare än professor, om det inte är uppenbart obehövligt. KTH:s övriga regler om sakkunnigbedömning framgår i *riktlinje till anställningsordningen*.

### 3.6 Jämställd representation i grupp som lämnar förslag om anställning av lärare

I 4 kap. 5 § högskoleförordningen finns bestämmelser om jämställd representation:

5 § 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. Förordning (2010:1064).

I *riktlinje till anställningsordningen* framgår det hur förslag på vem som bör anställas tas fram.

### 3.7 Jämställd representation i grupp som lämnar förslag om anställning som forskare

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

### 3.8 Beslut om anställning

I 4 kap. 13 § högskoleförordningen finns bestämmelser om vem som anställer lärare:

13 § Lärare anställs genom beslut av rektor. Detta gäller också beslut med anledning av ansökan om befordran som avses i 12 c §. Beslut som rör anställning av professor får inte delegeras. Förordning (2017:844).

Beslut om anställning av andra lärare än professor samt forskaranställningar fattas enligt delegationsordningen.

### 3.9 Beslut om att avbryta ett anställningsförfarande

Beslut om att avbryta ett anställningsförfarande fattas enligt delegationsordningen.

### 3.10 Information om beslut om anställning

I 7-8 §§ anställningsförordningen finns bestämmelser om hur information om beslut om att anställa lämnas.

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.

Vid KTH gäller därutöver följande. När ett beslut om anställning har fattats ska samtliga sökande som inte har fått anställningen, samt de som utan framgång har anmält anspråk på återanställningsrätt eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad, skriftligen underrättas om beslutet. Det ska ske samma dag som information om beslutet anslås på KTH:s anslagstavla. Information om anställningsbeslutet ska anslås på KTH:s anslagstavla inom en vecka från den dag beslutet justerades.

### **3.11 Överklagande av beslut om anställning**

I 12 kap. 2 § högskoleförordningen finns följande bestämmelser:

2 § Till Överklagandenämnden för högskolan får följande beslut av en högskola överklagas:

1. beslut om anställning vid en högskola, med undantag av beslut om anställning som doktorand eller som lektor vid en befordran enligt 4 kap. 12 c §,

2. beslut enligt 4 kap. 13 § att avslå en ansökan om befordran,

[...] (Förordning (2017:844))

Rektor beslutar om hanteringen av överklaganden.

### **3.12 Gallring av ansökningshandlingar**

Se Riksarkivets föreskrifter och allmänna råd om återlämnande eller gallring av handlingar inom löne- och personaladministrativ verksamhet (RA-FS 2019:1).

## 4 Befordran till lektor och professor

### 4.1 Ansökan

Ansökan om befordran ska lämnas in i så pass god tid att KTH hinner pröva ansökan och besluta i ärendet innan anställningstidens utgång. Hur ansökan går till framgår i *riktlinje till anställningsordningen*.

### 4.2 Ämnesområde

Ämnesområdet för befordran ska vara detsamma som för sökandes innevarande anställning. Hanteringen av ämnesområde vid ansökan om befordran framgår i *riktlinje till anställningsordningen*.

### 4.3 Bedömningsgrunder

Bedömningsgrunder vid befordran från biträdande lektor till lektor finns i avsnitt 1.2.4.1. och i avsnitt 1.1.6. vid befordran från lektor till professor.

### 4.4 Frågor om sakkunnigbedömning

I 4 kap. 6 § högskoleförordningen finns följande bestämmelse:

6 § Vid anställning av en professor (inbegripet adjungerad professor) ska sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövligt 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. Förordning (2010:1064).

Vid KTH gäller att sakkunnigbedömning ska hämtas in vid befordran från biträdande lektor till lektor och vid befordran från lektor till professor, om det inte är uppenbart obehövligt. KTH:s övriga regler om sakkunnigbedömning framgår i *riktlinje till anställningsordningen*.

### 4.5 Förslag på beslut angående ansökan om befordran

Förslag på beslut bereds på det sätt som framgår i *riktlinje till anställningsordningen*.

### 4.6 Beslut om befordran

Rektor beslutar om befordran från lektor till professor och från biträdande lektor till lektor (efter samråd med skolchefen). Beslut om befordran till professor får inte delegeras vidare.

### 4.7 Överklagan av beslut om befordran från biträdande lektor till lektor

Enligt 12 kap. 2 § punkten 2 högskoleförordningen får beslut om att avslå en ansökan om befordran enligt 4 kap. 13 § samma förordning överklagas. Det gäller för den som har anställts som biträdande lektor i ett anställningsförfarande som påbörjades efter 1 april 2018.

## **5 Allmänt om anställningsförhållandet**

### **5.1 Anställningsavtal**

Anställningsavtal bör ingås efter att KTH:s offentligrättsliga beslut om att anställa den sökande har vunnit laga kraft, dvs. då beslutet inte längre kan överklagas. I anställningsavtalet bör framgå ärendets diarienummer samt i fråga om läraranställning även ämnesområdet. Anställningsprofilen bör bifogas avtalet.

### **5.2 Överenskommelse om anställningens innehåll vid nyanställning och befordran**

Överenskommelse om anställningens innehåll ska ingås vid nyanställning inom den akademiska karriärvägen. Det kan även göras vid befordran till lektor eller professor. Syftet är att alla speciella villkor för anställningen, som eventuella startbidrag, särskilda skyldigheter och arbetsuppgifter ska vara tydligt dokumenterade och förstådda. Om högskolepedagogisk utbildning saknas vid anställningen ska det i överenskommelsen ingå en plan för fullgörande av sådan utbildning. Likaså ska vid internationell rekrytering, om medarbetaren inte behärskar svenska språket, en plan upprättas för språkintröduktion och vidare utbildning. I normalfallet ska alla specificerade satsningar och villkor som anges ha löpt ut inom fyra till sex år efter anställningens början. Efter denna tidpunkt gäller samma villkor som för fakulteten i övrigt. Överenskommelsen ingås mellan skolchefen och läraren.

### **5.3 Lön och information om löneförmåner**

Efter en individuell förhandling i samband med anställningen fastställer rektor lönen för en professor. Information om löne- och anställningsförmåner lämnas av personalchef.

För andra läraranställningar och för forskaranställningar fastställer skolchef lönen efter individuell förhandling i samband med anställningen vid skolan.



## **6 Övriga bestämmelser**

### **6.1 Avvikelse från anställningsordningen**

De i denna anställningsordning angivna behörighetskrav och bedömningsgrunder kan i enskilda anställningsärenden utgå eller ersättas av andra baserade på de särskilda krav som följer av arbetsuppgifterna i det enskilda fallet. Sådant 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 denna anställningsordning om särskilda skäl föreligger. Skälen för varje undantag ska dokumenteras och universitetsstyrelsen ska informeras i efterhand.

### **6.2 Översyn och ändringar**

Fakultetsrådet och HR-avdelningen ska kontinuerligt se över anställningsordningen gemensamt och vid behov lämna förslag på ändringar, efter samråd med rektor, till universitetsstyrelsen.

### **6.3 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser**

Denna anställningsordning gäller från och med den 1 april 2018 och samtidigt upphävs anställningsordning för lärare vid Kungl. Tekniska högskolan (V-2016-0106).

Anställningsordningen har ändrats från och med 1 juli 2019 (V-2019-0560) och från och med 1 mars 2022 (V-2022-0053).

De äldre bestämmelserna i 4 kap. 12 a § gäller för biträdande lektor som anställts före den 1 april 2018.