



PM rapportering från arbetsgruppen för lärarkvalifikationer

1.1 Uppdraget

Rektor beslutade den 3 december 2024 om nästa steg efter utredningen av KTH:s karriärsystem (V-2024-0253). I enlighet med utredningens förslag beslutade rektor att inrätta en arbetsgrupp med uppdrag att:

- se över anställningsordningens bedömningsgrunder för anställning och befordran som lärare vid KTH,
- se över progressionen mellan olika lärarbefattningar, och
- genomlyska hur kvalifikationsbedömningar görs vad avser underlag, former för bedömning och sakkunnigas roll.

1.2 Arbetsgruppens sammansättning

Arbetsgruppen inrättades från och med 1 januari 2025 och ska lämna sina förslag senast 31 maj 2025. Gruppens sammansättning har varit

- Henrik Artman, EECS-skolan, fakultetsförnyelseansvarig
- Sofia Ritzén, ITM-skolan, dekanus (sammankallande)
- Felix Ryde, SCI-skolan, ledamot i fakultetsrådet och vice ordförande i befordringsnämnden
- Alexander Sjölund, Tekniska högskolans studentkår
- Anna Clara Stenvall på ledningskansliet har gett kanslistöd till arbetsgruppen
- Ragnar Thobaben, EECS-skolan, ledamot i befordringsnämnden
- Cecilia Williams, prefekt vid CBH-skolan
- Nina Wormbs, ABE-skolan, prodekanus

1.3 Arbetsformer

Arbetsgruppen har haft möte varannan vecka under perioden 17 januari till och med 23 maj. Utöver det har Sofia Ritzén, Nina Wormbs och Anna Clara Stenvall haft möte varje vecka för planering och uppgifter mellan arbetsgruppens möten. Vid tre tillfällen har denna mindre grupp haft längre inbokad skrivtid för att färdigställa arbetsgruppens förslag.

Sofia Ritzén har presenterat arbetsgruppens förslag på KTHLG 25 mars och 9 maj. Förslaget har även presenterats för prefekter och fakultetsnämndernas lärarrepresentanter 31 mars och 8 april.

Arbetsgruppen har tittat på hur några andra lärosäten strukturerar sina anställningsordningar: Karolinska institutet, Stockholms universitet, Chalmers tekniska högskola och Lunds universitet. Framför allt Lunds universitets anställningsordning tillsammans med Lunds Tekniska högskolas *riktlinjer för anställning som, och befordran till, professor* har använts som förlaga för arbetsgruppens förslag till ändringar av anställningsordningens bedömningsgrunder för anställning och befordran av lärare vid KTH.

Arbetsgruppen har bara arbetat med bedömningsgrunder för lärartjänsterna professor, lektor och biträdande lektor.

2 Utmaningar med dagens anställningsordning

Den genomlysning av anställningsordningen som gjordes av dåvarande dekanus och prodekanus år 2022 och 2023 inbegrep samtal och möten med ledningsgrupper, fakultetsrådet, skolkollegier och särskilt berörda och gav flera resultat som har legat till grund för arbetsgruppens arbete.

Anställningsordning vid KTH är som dokument betraktat något svårnavigerat och det är inte helt tydligt vad som faktiskt krävs för respektive anställning. Detta hänger delvis ihop med att vissa exempel på hur skickligheten kan visas har misstagits för behörighetskrav, men också hur exemplen är presenterade. Det påverkar i sin tur översiktligheten när det gäller progression mellan olika anställningar. Progression saknas också helt för flera bedömningsgrunder.

I genomlysningen framkom att det finns en relativt utbredd önskan om att kraven på en professor ska skärpas. Synpunkten att KTH har för många professorer och att det är för lätt att bli professor på KTH framfördes också. Vilka krav som var för lågt ställda rådde det ingen fullständig konsensus om. Det kunde röra både vetenskapliga och pedagogiska krav och även de ytterligare bedömningsgrunder som finns i dagens anställningsordning, men i minst utsträckning de vetenskapliga kraven. Däremot fanns det en utbredd önskan om att akademiskt medborgarskap ska vara meriterande och att det därtill ska vara högre krav på att faktiskt också bidra till akademien i allmänhet genom arbete inom det akademiska medborgarskapet. Detta medborgarskap, eller ledarskap, måste också förtydligas och exemplifieras. Att även samverkan bör vara mer meriterande var en utbredd synpunkt och att den behöver stärkas i förhållande till nuvarande skrivningar.

Frågor som rör jämställhet, mångfald och lika villkor finns som ytterligare bedömningsgrunder i anställningsordningen, men kravet är uttryckt som att man ska ha "kunskap om", vilket är vagt. Dessa kvalifikationer bör stärkas och man bör kunna praktisera sin kunskap.

Det är också tydligt att anställningsordningen tillämpas olika vid olika skolor. Detta gäller kanske främst huruvida det görs en prövning av behovet i verksamheten inför en ansökan om befordran till professor. I vissa miljöer gör man det och i andra inte, vilket ger individen olika möjligheter till karriär. Det framkom också att det i flera fall var relativt okänt vad som står i anställningsordningen och att man förlitade sig på vad man upplevde som en vedertagen praxis. Det rörde framförallt hur man ser på huvudhandledarskap och att det kan utövas utan att man är formell huvudhandledare.

2.1 Generella utmaningar

En del av utmaningarna i gällande anställningsordning är generella och inte nödvändigtvis beroende av hur anställningsordningen formuleras. De rör främst kvalitativa bedömningar och ämnesspecifik skicklighet.

Utvärdering av i synnerhet vetenskaplig men även pedagogisk skicklighet har kommit att vila mer och mer på kvantitativa mått. Detta gäller inte bara akademien utan är en genomgripande samhällslig trend mot uppföljning och utvärdering där kvantitativa mått framhålls som objektiva och effektiva. I KTH:s egna processer uppfattas också fokus ofta ligga på kvantitet

och erfarenhet snarare än på kvalitet och färdighet. Insikten att det till synes objektiva och effektiva inte alltid ger hög kvalitet och att bedömningsmetoderna därtill styr akademiker mot verksamhet och forskning som går att utvärdera kvantitativt, har inneburit ett ökat ifrågasättande av bedömningar som i alltför stor utsträckning vilar på kvantitativa mått. Istället har kvalitativa bedömningar lyfts fram som mer önskvärda och som fortsatt ska göras av kollegor med väl utvecklat professionellt omdöme. Omfattning och erfarenhet spelar en självklar roll för att utveckla skicklighet, men det är inte säkert att en stor kvantitet innebär hög skicklighet i alla önskvärda dimensioner. Skicklighet kan även visas genom begränsad erfarenhet.

Slutsatsen är att KTH måste bli bättre på att bedöma just skicklighet och utveckla det professionella omdömet i sådana processer. En grundläggande förutsättning för omarbetningen har därför varit ett större fokus på omdömesgilla bedömningar av meriternas innehåll och kvalitet, inte bara deras längd, antal och eventuella kanal för genomslag.

Den andra generella utmaningen rör vetenskapliga traditioner och metoder och innebär att det som anses som omfattande i en disciplin inte är det i en annan. Exempelvis varierar tillgången till externa forskningsmedel mellan discipliner och forskningsområden. Till detta är det viktigt att ta hänsyn vid en bedömning om någon är skicklig eller inte. Detsamma gäller handledning av doktorander eller examensarbeten. Olika discipliner och ämnen kan också skilja sig åt när det gäller exempelvis storlek på forskargrupper och sampublicering. I gällande processer tar vi hjälp av sakkunniga för att bedöma skicklighet som är ämnesspecifik, men vi kan behöva vara tydligare i bedömningsgrunderna som rör förmågor där sätten på vilka det går att visa skicklighet varierar mycket.

3 Arbetsgruppens förslag

Arbetsgruppens förslag är att behörighet och bedömningsgrunder separeras tydligare än i nu gällande *anställningsordning vid KTH*. Syftet är att tydliggöra att obehöriga personer inte ska anställas eller befordras. Med dagens skrivningar, som bygger på skrivningarna i Högskoleförordningen, är behörighet och bedömningsgrunder mycket tätt sammanvävda, vilket kan försvåra själva bedömningen. Förslaget innebär att bedömningsgrunderna tydliggörs som just bedömningsgrunder - grunderna för bedömning.

I gällande anställningsordning ska vetenskaplig eller pedagogisk skicklighet visas antingen genom att sökande *är* något eller *har gjort* något. Dessa saker exemplifieras sedan i fyra respektive sex punkter. I det nya förslaget lyfts istället den sökandes *förmågor* fram för bedömning. Genom att artikulera dessa förmågor kan vi också lättare skapa progression mellan till exempel lärartjänsterna biträdande lektor, lektor och professor genom att byta eller lägga till förstärkningsord, såsom *i mycket hög grad*, eller *omfattande*.

Ett fokus på förmågorna har också andra fördelar. En förmåga kan ofta erhållas på många olika sätt. I gällande anställningsordning har exemplet ibland misstagits för krav. Genom att istället försöka bedöma förmågan flyttas fokus något. Även i det nya förslaget beskrivs *hur* bedömningsgrunderna *kan* demonstreras, men ambitionen är att det är själva förmågan som är huvudsaken. Med detta sagt kan man inte uppnå vissa förmågor utan att ha gjort mycket specifika saker. Man kan till exempel inte ha god förmåga att handleda doktorander om man inte kan demonstrera att man har handlett doktorander.

Bedömningsgrunderna delas in i tre kategorier, vetenskaplig skicklighet, pedagogisk skicklighet och akademiskt medborgarskap. Dessa bedömningsgrunder konkretiseras för professor i åtta olika förmågor, för lektor i åtta olika förmågor och för biträdande lektor i fem olika förmågor. Enligt högskoleförordningen bestämmer varje högskola själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas utöver vetenskaplig och pedagogisk skicklighet och arbetsgruppens förslag är alltså att dessa bedömningsgrunder samlas inom kategorin akademiskt medborgarskap. I gällande *anställningsordning vid KTH* kallas denna kategori för ytterligare bedömningsgrunder. Arbetsgruppen har utvecklat bedömningsgrunderna inom kategorin akademiskt medborgarskap och också inorporerat de bedömningsgrunder från vetenskaplig och pedagogisk skicklighet som gäller ledarskap.

När det gäller vetenskaplig skicklighet har inte bedömningsgrundernas föreslagna formulering inneburit ökade krav. Däremot har arbetsgruppen som exempel på hur den sökande kan visa "förmåga att bedriva forskning som får genomslag" lagt till "betydelsefulla insatser för ämnesområdets vetenskapliga utveckling" som inte har någon motsvarighet i nuvarande anställningsordning.

Det finns ett förtydligande av den pedagogiska bedömningsgrunden som gäller handledning och det är att den ska ske med hög kvalitet. Den exemplifierades tidigare med två olika stycken som här har behållits för att visa hur förmågan kan demonstreras, men specificerats med hänsyn till "ämnesinriktningens karaktär och tradition". Gott handledarskap kan också demonstreras genom reflektion över den egna handledningen, vilket är en skärpning. Syftet är att understryka att man inte nödvändigtvis är en god handledare för att man har haft en doktorand från antagning till disputation.

Just doktorandhandledning har orsakat friktion i ett flertal befordringsärenden de senaste åren eftersom formuleringen i den nuvarande anställningsordningen kan tolkas som att det räcker med en doktorand och att man måste ha handlett en doktorand från antagning till disputation. Det har inneburit att den som har handlett en doktorand från början till slut har kunnat kvalificera sig för extern sakkunnigprövning, medan den med mycket erfarenhet av handledning, men utan en från antagning till disputation inte har kunnat provas. Dessutom har fokus legat på kvantitet snarare än skicklighet.

Arbetsgruppen har i förslaget förtydligat att förväntan på hur många doktorander som är rimligt inom specifika ämnesinriktningar kan variera. Det bör påpekas att den äldre beteckningen *de facto*-huvudhandledare inte äger någon giltighet vid befordringar. Antingen är man huvudhandledare eller så är man det inte. Om man menar sig *de facto* huvudhandleda bör detta leda till att de formella rollerna handledarna emellan ändras.

Ytterligare en mindre skärpning rör pedagogisk skicklighet och förmågan att kunna utveckla undervisning. Där är nu skrivningarna tydligare när det gäller just utveckling av kurs över tid. Vidare betonas förmågan att *omsätta* aktuell pedagogisk kunskap, snarare än förtrogenhet med pedagogisk forskning. Målet är att sökande ska kunna *visa* hur de tillämpar aktuell pedagogik snarare än att hänvisa *pro forma* till litteraturen.

Skärpningen av bedömningsgrunderna är tydligast för akademiskt medborgarskap. Där är förslaget nu att vi förväntar oss större ansvar för det gemensamma än i gällande anställningsordning. Två nya bedömningsgrunder är formulerade och till dessa finns ett flertal exempel på hur dessa kan demonstreras:

- förmågan att utöva ett jämställt ledarskap där mångfald, likabehandling och hållbar utveckling är centralt
- förmågan att samverka med omgivande samhället

Det är framför allt den första bedömningsgrunden där exemplen är relativt många och där vi föreslår att det tydligt ska framgå att man har haft en rad uppdrag och utfört ett antal uppgifter som syftar till att stärka den akademiska miljön man arbetar i. Här finns skrivningar i själva bedömningsgrunden som berör JML med tillägget hållbar utveckling. Exempelen lyfter sedan fram olika typer av ledningsuppdrag som kan vara sätt att demonstrera sin förmåga.

3.1 Tillämpning av bedömningsgrunderna

En utmaning både för sökande och för bedömaren har alltså varit vad som egentligen ska bedömas och hur. Tidigare har som nämnts sätten på vilka skicklighet kan visas förstås som en lista på krav för behörighet. I förslaget till omarbetning har själva bedömningsgrunderna tydliggjorts och sätten på vilka skicklighet kan visas utvidgats. Samtidigt som arbetsgruppen har understrukt att sätten att visa skicklighet är *exempel*, och att det går att visa skicklighet på andra sätt, är ändå intentionen att dessa exempel tydliggör den bredd av färdigheter och förmågor som vi vill se i just den anställningen. När det gäller det akademiska medborgarskapet kan det vara svårt att uppnå en stor bredd under en kort tid. Det är delvis avsikten.

Genom att ställa högre krav på akademiskt medborgarskap motverkas att vi eventuellt befördar eller anställer personer som visserligen är utomordentligt vetenskapligt skickliga och även pedagogiskt skickliga, men som inte ägnat tid åt de områden som är helt centrala för att den akademiska verksamheten ska fungera. De förmågor som arbetsgruppen föreslår utgör akademiskt medborgarskap är också sådana som vi vill se hos våra lärare och i synnerhet dem som vi befördar till lektorer och professorer. Med detta sagt föreslås inte att exempel för att visa akademiskt medborgarskap ska förstås på samma sätt som exemplen som ska demonstrera vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. När det gäller akademiskt medborgarskap föreställer vi oss att några exempel kan räcka. En kvalitativ bedömning måste göras mellan olika exempel och omfattningen av uppdragen.

4 Fortsatt arbete

Detta är arbetsgruppens *första förslag* på förändringar som behöver diskuteras för att vi ska kunna komma fram till ett slutgiltigt förslag till uppdateringar i anställningsordningen. De förändringar arbetsgruppen nu vill diskutera finns i bilaga 1 anställningsordning vid KTH med ändringsförslag och i bilaga 2 utveckling av bedömningsgrunder där progressionen mellan olika läraranställningar synliggörs.

Förutom själva anställningsordningen måste även riktlinjen till anställningsordningen omarbetas där detta arbetssätt kan tydliggöras. I den kan vi arbeta tydligare med processerna.

Bilaga 1: anställningsordning vid KTH med ändringsförslag

Bilaga 2: utveckling av bedömningsgrunder

KTH:s bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet

Den sökande ska visa vetenskaplig skicklighet genom att

Professor (avsnitt 1.1.3.1)	Lektor	Biträdande lektor
vara internationellt erkänd inom området för anställningen, t.ex. uppvisad genom inbjudna föredrag, gransknings- och opponentuppdrag av icke ringa omfattning.	uppvisa förmåga att självständigt formulera och lösa forskningsproblem.	vetenskaplig skicklighet uppvisad genom vetenskaplig publicering, konferensdeltagande, deltagande i forskningssamarbeten samt andra åtaganden i vetenskapssamhället såsom gransknings- eller sakkunniguppdrag.
ha 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.	vara verksam inom, eller nära, den internationella forskningsfronten.	potential till meritering för högre läraryrkestjänst. Här inbegrips potential till självständig utveckling som forskare och lärare inom aktuellt ämnesområde samt förmåga till etablering, förnyelse och utveckling av aktuellt forskningsområde.
ha byggt upp en egen forskningsverksamhet. Denna bör vara finansierad av egna forskningsanslag erhållna i nationellt eller internationellt konkurrens från forskningsråd, stiftelser, näringsliv etc. Verksamheten bör bland annat innefatta doktorander.	ha publicerat vetenskapliga arbeten av hög kvalitet i icke ringa omfattning i internationellt erkända vetenskapliga tidskrifter eller andra publikationsformer som är aktuella inom det specifika ämnesområdet.	erfarenhet av 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.
ha visat akademiskt ledarskap i sin vetenskapliga verksamhet. Här 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.	uppvisa 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.	
	uppvisa förmåga att söka, erhålla medel för och driva forskningsprojekt utifrån exempelvis publikationer, rapporter och beslut om beviljade anslag.	
Bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet	Bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet	Bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet
1. är förmågan att bedriva forskning av mycket hög kvalitet som är internationellt erkänd eller av stor nationell betydelse . Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:	1. är förmågan att bedriva forskning av hög kvalitet som är internationellt relevant eller av nationell betydelse . Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:	1. är förmågan att bedriva forskning av hög kvalitet . Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:
a) vetenskapliga publikationer av hög kvalitet och i betydande omfattning med ett väsentligt eget bidrag , som är aktuella och har publicerats i ansedda internationella tidskrifter eller andra publikationsformer som är aktuella inom det specifika ämnesområdet.	a) vetenskapliga publikationer av hög kvalitet i icke ringa omfattning , som är aktuella och har publicerats i ansedda internationella tidskrifter eller andra publikationsformer som är aktuella inom det specifika ämnesområdet.	a) vetenskapliga publikationer av hög kvalitet som är aktuella och har publicerats i ansedda internationella tidskrifter eller andra publikationsformer som är aktuella inom det specifika ämnesområdet .
b) gransknings- och opponentuppdrag av icke ringa omfattning , redaktörsuppdrag i t.ex. vetenskapliga tidskrifter och inbjudna föredrag.	b) inbjudna föredrag, gransknings- och opponentuppdrag.	
2. är också förmågan att bedriva forskning som får genomslag. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:	2. är också förmågan att bedriva forskning som får genomslag. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:	2. är också förmågan att bedriva forskning som får genomslag. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:
c) etablerade samarbeten av hög kvalitet och i betydande omfattning inom och utom akademien.	c) etablerade samarbeten i icke ringa omfattning inom och utom akademien .	b) erfarenhet av samarbeten inom och utom akademien där sökandes forskning har varit av viss betydelse, företrädesvis demonstrerat genom postdoktorvistelse vid annat lärosäte än där forskarutbildningen genomfördes eller motsvarande utanför akademien.
d) publikationer som citeras eller forskningsresultat som används.	d) publikationer som citeras eller forskningsresultat som används.	
e) betydelsefulla insatser för ämnesområdets vetenskapliga utveckling	e) insatser för ämnesområdets vetenskapliga utveckling.	
3. är slutligen förmågan att bygga upp externfinansierad forskningsverksamhet med doktorander. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:	3. är slutligen förmågan att bygga upp externfinansierad forskningsverksamhet. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:	3. är slutligen förmågan att etablera, förnya och utveckla ämnesområde. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:
f) uppbyggnad och ledning av forskargrupp över tid.	f) 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.	c) forskningsplaner inom ämnesområdet som är aktuella, konkurrenskraftiga för extern finansiering och med relevans för ämnesområdets utveckling.
g) forskningsanslag erhållna i nationell eller internationell konkurrens från forskningsråd, stiftelser, näringsliv etc.	g) forskningsanslag erhållna i nationell eller internationell konkurrens från forskningsråd, stiftelser, näringsliv etc.	d) ELLER: forskningsanslag erhållna i nationell eller internationell konkurrens från forskningsråd, stiftelser, näringsliv etc.
Verksamheten ska bland annat innefatta doktorander i en omfattning som står i relation till ämnesinriktningens karaktär och tradition.		

KTH:s bedömningsgrunder för pedagogisk skicklighet

Den sökande ska visa pedagogisk skicklighet genom att

Professor (avsnitt 1.1.3.2.)	Lektor (avsnitt 1.2.3.1)	Biträdande lektor
s	ha 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.	intresse för och insikter rörande pedagogisk utveckling inom aktuellt ämnesområde.
uppvisa dokumenterat ansvar för och självständig uppläggning av kurs eller kursmoment, utveckling av undervisning samt erfarenhet av att administrera utbildning inom högskola.	uppvisa dokumenterad erfarenhet av uppläggning av kurs eller kursmoment på högskolenivå.	
uppvisa dokumenterad erfarenhet av individuell handledning på forskarnivå. Härmed avses att sökande normalt ska ha varit huvudhandledare för åtminstone en doktorand från rekrytering och antagning till doktorsexamen. Av riktlinje om utbildning på forskarnivå framgår krav för att utses till huvudhandledare och huvudhandledarens ansvar och uppgifter.	uppvisa dokumenterad erfarenhet av individuell handledning, t.ex. av examensarbeten eller inom forskarutbildningen.	
uppvisa dokumenterad erfarenhet av individuell handledning utöver doktorandhandledning, t.ex. handledning av examensarbetare eller handledning av postdoktor.	vara förtrogen med aktuell vetenskaplig och pedagogisk utveckling av relevans för anställningen såväl som med relaterad forskningsmetodik och lärandefokuserade undervisningsmetoder.	
vara väl förtrogen med aktuell pedagogisk utveckling av relevans för anställningen såväl som med relaterad forskningsmetodik, lärandefokuserade undervisningsmetoder samt examinations- och utvärderingsformer.	uppvisa viss erfarenhet av att leda och organisera utbildning.	
ha visat akademiskt ledarskap i sin pedagogiska verksamhet. Här avses exempelvis ledning, uppbyggnad eller utveckling av utbildningsprogram, etablering av utbildningsverksamheter och pedagogiska samarbetsinitiativ inom eller utom lärosätet.		
Bedömningsgrunder för pedagogisk skicklighet	Bedömningsgrunder för pedagogisk skicklighet	Bedömningsgrunder för pedagogisk skicklighet
4. är förmågan att med mycket hög kvalitet undervisa och utveckla undervisning på forskarutbildningsnivå och avancerad nivå eller grundnivå . Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:	4. är förmågan att med hög kvalitet undervisa och utveckla undervisning på grundnivå eller avancerad nivå . Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:	är potential att bedriva undervisning av hög kvalitet och att utveckla undervisning. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:
a) undervisning i betydande omfattning på forskarnivå samt på grundnivå eller avancerad nivå. Undervisningsinsatserna ska vara relevanta, utvärderade och analyserade.	a) undervisning av hög kvalitet och i betydande omfattning på grundnivå eller avancerad nivå . Undervisningsinsatserna ska vara relevanta, utvärderade och analyserade.	a) intresse för och erfarenhet av undervisning på grund eller avancerad nivå
b) dokumenterat stort ansvar för och självständig utveckling av kurs samt utveckling av undervisning och erfarenhet av att administrera utbildning inom högskola eller universitet.	b) dokumenterat ansvar för och självständig utveckling av kurs eller kursmoment samt utveckling av undervisning och erfarenhet av att administrera utbildning inom högskola eller universitet.	b) insikter om pedagogik för högre utbildning.
5. är också förmågan att handleda med hög kvalitet på alla nivåer . Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:	5. är också förmågan att handleda med hög kvalitet. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:	
c) individuell handledning av t.ex. av examensarbetare eller av postdoktorer . Insatserna ska vara dokumenterade.	c) erfarenhet av individuell handledning, t.ex. av examensarbetare, doktorander eller av postdoktorer . Insatserna ska vara dokumenterade.	
d) individuell handledning på forskarnivå, i en omfattning som står i relation till ämnesinriktningens karaktär och tradition. Sökande ska normalt ha varit huvudhandledare för åtminstone en doktorand från rekrytering och antagning till doktorsexamen för samma doktorand.		
e) reflektion över den egna handledningen, en god förståelse av handledarrollen samt medvetenhet om utmaningar och lösningar i konfliktsituationer.	d) reflektion över den egna handledningen, en god förståelse av handledning som undervisningsform.	
6. är slutligen förmågan att i praktiken omsätta aktuell pedagogisk kunskap med relevans för ämnet. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:	6. är slutligen förmågan att i praktiken omsätta aktuell pedagogisk kunskap med relevans för ämnet. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:	
a) förtrogenhet med aktuell pedagogisk utveckling av relevans för anställningen såväl som med relaterad forskningsmetodik, lärandefokuserade undervisningsmetoder samt examinations- och utvärderingsformer.	e) förtrogenhet med aktuell pedagogisk utveckling av relevans för anställningen såväl som med relaterad forskningsmetodik, lärandefokuserade undervisningsmetoder samt examinations- och utvärderingsformer.	

KTH:s bedömningsgrunder för akademiskt medborgarskap

Den sökande ska visa

Professor	Lektor	Biträdande lektor
dokumenterad erfarenhet av att samverka med det omgivande samhället för ömsesidigt utbyte och ha verkat för att den kunskap och kompetens som finns vid universitetet kommer samhället till nytta.	förmågan att samverka med det omgivande samhället för ömsesidigt utbyte och ha verkat för att den kunskap och kompetens som finns vid universitetet kommer samhället till nytta.	intresse för och insikter rörande ledarskap i akademien, samverkan med det omgivande samhället, samt medvetenhet om mångfalds- och likabehandlingsfrågor med särskilt fokus på jämställdhet.
skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal. Däri ingår att ha kunskap om mångfalds- och likabehandlingsfrågor med särskilt fokus på jämställdhet.	skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal. Däri ingår att ha kunskap om mångfalds- och likabehandlingsfrågor med särskilt fokus på jämställdhet.	administrativ skicklighet.
administrativ skicklighet.	administrativ skicklighet.	
samarbetsförmåga.	samarbetsförmåga.	

Bedömningsgrunder för akademiskt medborgarskap	Bedömningsgrunder för akademiskt medborgarskap	Bedömningsgrunder för akademiskt medborgarskap
7. är förmågan att utöva ett jämställt ledarskap där mångfald, likabehandling och hållbar utveckling är centralt. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom att:	7. är förmågan att utöva ett jämställt ledarskap där mångfald, likabehandling och hållbar utveckling är centralt. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom att:	är engagemang i och kunskap om akademiskt och kollegialt ledarskap där jämställdhet i termer av mångfald, likabehandling och hållbar utveckling är centralt. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom att:
a) på ett strukturerat sätt utvecklat och lett verksamhet och personal, företrädesvis i formella roller som ledare med budget- och personalansvar, med god ordning och samarbetsförmåga.	a) på ett strukturerat sätt utvecklat och lett verksamhet och personal i viss utsträckning, företrädesvis i formella roller som ledare med budget- och personalansvar, med god ordning och samarbetsförmåga	a) uppvisa intresse och medvetenhet kring jämställdhet, mångfald och likabehandling
och/eller ha lett utbildning genom programansvar, eller utvecklat utbildning eller initierat och genomfört pedagogiska utvecklingsprojekt utöver den egna undervisningen (eller motsvarande).	och/eller ha bidragit till utbildningsverksamhet eller utvecklat utbildning eller initierat och genomfört pedagogiska utvecklingsprojekt, (eller motsvarande)	b) på ett strukturerat sätt lett projekt eller motsvarande med god ordning och samarbetsförmåga
och/eller ha innehaft akademiska och kollegiala förtroendeuppdrag eller haft ledande roller i forskningssamhället, t.ex. inom vetenskapliga organisationer, organisation av konferenser.	och/eller ha innehaft något akademiskt och kollegialt förtroendeuppdrag, eller haft en informell roll som mentor för yngre kollegor, eller skapat team med kollegor.	c) uppvisa medvetenhet om innebörden av akademiskt medborgarskap
och/eller ha haft en betydelsefull informell roll som mentor för kollegor eller som ledare för verksamhetsutveckling.	och/eller ha innehaft ett fåtal ledande roller i forskningssamhället, t.ex. inom vetenskapliga organisationer, organisation av konferenser, redaktörsuppdrag i t.ex. vetenskapliga tidskrifter, omfattande granskningsuppdrag.	
b) ha bedrivit arbete som syftar till för att öka jämställdhet, mångfald och likabehandling.	och/eller ha engagerat sig i arbete som syftar till för att öka jämställdhet, mångfald och likabehandling.	
c) ha arbetat med frågor som rör hållbar utveckling i utbildning eller forskning, inom eller utanför högskolan.	och/eller ha arbetat med frågor som rör hållbar utveckling i utbildning eller forskning, inom eller utanför högskolan.	d) engagerat sig i frågor som rör hållbar utveckling i utbildning eller forskning inom eller utom högskolan
8. är också förmågan att samverka med omgivande samhälle. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:	8. är också förmågan att samverka med omgivande samhälle. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:	
d) ett ömsesidigt dokumenterat utbyte av att samverka med det omgivande samhället.	d) ett ömsesidigt dokumenterat utbyte av att samverka med det omgivande samhället.	
e) ha verkat för att den kunskap och kompetens som finns vid universitetet kommer samhället till nytta.	e) ha verkat för att den kunskap och kompetens som finns vid universitetet kommer samhället till nytta.	



Anställningsordning vid KTH

Detta styrdokument har beslutats av universitetsstyrelsen (diarienummer V-2018-0064) 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 19 februari 2025 (diarienummer HS-2025-0065). 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 ledningskansliet, personalavdelningen och fakultetsrådet.

Rektor beslutar om *riktlinje till anställningsordningen* som närmare beskriver förfarandet vid anställning av lärare och forskare samt förfarandet vid befordran.

Innehållsförteckning

Inledning	4
Läranställningar och forskaranställningar	4
En akademisk karriärväg för lärare	4
Lärares och forskares uppgifter	4
Behörighet och bedömningsgrunder	4
Rekryteringsstrategi	5
Jämställdhet	5
Rättslig reglering	6
1 Läranställningar	7
1.1 Professor	7
1.2 Lektor	14
1.3 Biträdande lektor	22
1.4 Adjungerad professor	27
1.5 Adjunkt	30
1.6 Lärare på konstnärlig grund	32
2 Forskaranställningar	35
2.1 Forskare	35
2.2 Postdoktor	37
2.3 Forskningsingenjör	39
3 Anställningsförfarandet	40
3.1 Handläggning av anställningsärenden	40
3.2 Ansökan om att påbörja ett anställningsförfarande	40
3.3 Anställningsprofil	40
3.4 Information om lediga anställningar	40
3.5 Sakkunnigbedömning vid anställning av professor och andra lärare	40
3.6 Jämställd representation i grupp som lämnar förslag om anställning av lärare	41

3.7	Jämställd representation i grupp som lämnar förslag om anställning som forskare, postdoktor eller forskningsingenjör.....	41
3.8	Beslut om anställning.....	41
3.9	Beslut om att avbryta ett anställningsförfarande.....	41
3.10	Information om beslut om anställning.....	41
3.11	Överklagande av beslut om anställning.....	42
3.12	Gallring av ansökningshandlingar.....	42
4	Befordran till lektor och till professor.....	43
4.1	Ansökan.....	43
4.2	Ämnesområde.....	43
4.3	Bedömningsgrunder.....	43
4.4	Sakkunnigbedömning.....	43
4.5	Förslag på beslut angående ansökan om befordran.....	43
4.6	Beslut om befordran.....	43
4.7	Överklagan av beslut om befordran från biträdande lektor till lektor.....	44
5	Övriga bestämmelser.....	45
5.1	Regelbunden översyn.....	45
5.2	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser.....	45
Inledning		3
Läraranställningar och forskaranställningar		3
En akademisk karriärväg för lärare		3
Lärares och forskares uppgifter		3
Behörighet och bedömningsgrunder		3
Rekryteringsstrategi		4
Jämställdhet		4
Rättslig reglering		4
1—Läraranställningar		6
1.1—Professor		6
1.2—Lektor		10
1.3—Biträdande lektor		14
1.4—Adjungerad professor		17
1.5—Adjunkt		20
1.6—Lärare på konstnärlig grund		22
2—Forskaranställningar		25
2.1—Forskare		25
2.2—Postdoktor		27
2.3—Forskningsingenjör		29
3—Anställningsförfarandet		30
3.1—Handläggning av anställningsärenden		30
3.2—Ansökan om att påbörja ett anställningsförfarande		30
3.3—Anställningsprofil		30
3.4—Information om lediga anställningar		30

3.5	Sakkunnigbedömning vid anställning av professor och andra lärare.....	30
3.6	Jämställd representation i grupp som lämnar förslag om anställning av lärare.....	31
3.7	Jämställd representation i grupp som lämnar förslag om anställning som forskare, postdoktor eller forskningsingenjör.....	31
3.8	Beslut om anställning.....	31
3.9	Beslut om att avbryta ett anställningsförfarande.....	31
3.10	Information om beslut om anställning.....	31
3.11	Överklagande av beslut om anställning.....	32
3.12	Gallring av ansökningshandlingar.....	32
4	Befordran till lektor och till professor.....	33
4.1	Ansökan.....	33
4.2	Ämnesområde.....	33
4.3	Bedömningsgrunder.....	33
4.4	Sakkunnigbedömning.....	33
4.5	Förslag på beslut angående ansökan om befordran.....	33
4.6	Beslut om befordran.....	33
4.7	Överklagan av beslut om befordran från biträdande lektor till lektor.....	34
5	Övriga bestämmelser.....	35
5.1	Regelbunden översyn.....	35
5.2	Ikraftträdande och övergångsbestämmelser.....	35

Inledning

Läraranställningar och forskaranställningar

Av 3 kap. 2 § högskolelagen framgår att för utbildning och forskning ska det finnas professorer och lektorer anställda som lärare vid högskolorna. Av högskolelagen och högskoleförordningen framgår det att det också ska finnas biträdande lektorer och att högskolorna får bestämma vilka andra läraranställningar som ska finnas (jfr med 3 kap. 6 § högskolelagen och 4 kap. högskoleförordningen).

Vid KTH finns följande läraranställningar: professor, lektor, biträdande lektor, adjunkt, lärare på konstnärlig grund, adjungerad professor och gästprofessor. Respektive läraranställning beskrivs närmare i avsnitt 1 nedan.

Vid KTH finns följande forskaranställningar: forskare, postdoktor och forskningsingenjör. Respektive forskaranställning beskrivs närmare i avsnitt 2 nedan.

En akademisk karriärväg för lärare

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. I karriärvägen ingår anställningarna som professor, lektor och biträdande lektor. En biträdande lektor har rätt att ansöka om befordran till lektor (se avsnitt 1.2.54) och en lektor kan under vissa förutsättningar (se avsnitt 1.1.76) ansöka om befordran till professor.

Utanför karriärvägen finns läraranställningarna som adjunkt, lärare på konstnärlig grund, adjungerad professor och gästprofessor.

Lärares och forskares uppgifter

Av 3 kap. 1 § högskolelagen framgår att i en lärares arbetsuppgifter får det 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.

Under respektive läraranställning i avsnitt 1 och forskaranställning i avsnitt 2 finns allmänna beskrivningar av arbetsuppgifter som kan ingå i anställningarna.

Behörighet och bedömningsgrunder

Med behörighet avses krav som ska vara uppfyllda för att en person överhuvudtaget ska kunna komma i fråga för anställningen. Bedömningsgrunder används för bedömning av hur väl en sökande uppfyller ett behörighetskrav. Bedömningsgrunder kan också avse kunskaper och färdigheter som inte är en del av behörigheten men som är nödvändiga eller meriterande för anställningen.

I 4 kap. högskoleförordningen finns behörigheter och bedömningsgrunder föreskrivna för anställning som professor, lektor och biträdande lektor. I denna anställningsordning återges dessa föreskrifter och därtill fastställs KTH:s egna bedömningsgrunder som ska användas i respektive anställningsärende. [I anställningsprofilen för det enskilda anställningsärendet ska det anges vilken betydelse respektive bedömningsgrund har i förhållande till varandra. I det enskilda anställningsärendet Där](#) kan ytterligare behörighetskrav, utöver behörighetskrav som följer av 4 kap. högskoleförordningen, ställas upp om det är sakligt motiverat för anställningen (jfr Överklagandenämndens beslut 2009-12-18, reg.nr 22-588-09 och 22-589-09). I det

enskilda anställningsärendet kan [därmed också](#) ytterligare bedömningsgrunder [fastställas i anställningsprofilen ställas upp](#).

I denna anställningsordning fastställs [också](#) behörighetskrav och bedömningsgrunder för anställning som adjunkt samt krav för anställning som forskare, postdoktor och forskningsingenjör.

Rekryteringsstrategi

KTH behöver ständigt utveckla starka forsknings- och lärandemiljöer inom viktiga områden. KTH behöver därmed anställa lärare och forskare inom etablerade styrkeområden där förstärkning behövs men även utveckla nya områden och områden av strategisk betydelse för samhället.

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 lärare i första hand göras till anställningar inom den akademiska karriärvägen, där ett integrerat perspektiv på forskning och utbildning är en förutsättning. Lärare inom den akademiska karriärvägen leder utvecklingen av lärosätets forsknings- och utbildningsverksamhet. Nivå inom den akademiska karriärvägen ska alltid övervägas utifrån potential till förnyelse, verksamhetens behov och befintlig rekryteringsbas.

Vidare har KTH behov av personal som kompletterar den akademiska karriärvägen inom såväl forskning som utbildning. Rekrytering av forskare vid KTH ska alltid göras med primär utgångspunkt i behov som identifierats i forskningsverksamheten. Forskare rekryteras för både tidsbegränsade och tillsvidareanställningar då stora volymer externt finansierad forskning förutsätter rekrytering av högspecialiserad personal till aktuella forskningsprojekt.

Nydisputerade forskare rekryteras som postdoktorer för tidsbegränsade anställningar. [Denna anställningsform](#) främjar särskilt mobilitet och ger meritering för en självständig forskarkarriär. Adjunkter rekryteras för att förstärka undervisningskapacitet i behörighetsgivande utbildning eller i ämnen med stora volymer undervisning på grundnivå samt i de fall där särskilt yrkeserfarna eller lärare med lärarexamen behövs.

Jämställdhet

(hela stycket kommer att ses över i ett nästa steg, då inkluderande hur hållbar utveckling ska adresseras i dokumentet)

För att förnya fakulteten och attrahera samt behålla [skickligaexcellent](#)a 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 *vision och övergripande mål för KTH* 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 personal finns 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) vid anställning av lärare. 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 Läraranställningar

1.1 Professor

1.1.1 Allmänt om anställning som professor

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

~~En professor vid KTH har genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng 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 akademisk ledning samt utveckling och genomförande av utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå. [Utbildningsinsatser ska vila på aktuell högskolepedagogik för vilket det normalt krävs formell utbildning.](#)

Arbetsuppgifter inom ledarskap inbegriper stöd och återkoppling till medarbetare inom utbildning och forskning, deltagande i ledningsarbete inom KTH, förändringsarbete, internt och externt fakultetsarbete.

Arbetsuppgifter inom samverkan inbegriper 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).

Av 4 kap. högskoleförordningen framgår för vilken bestämd tid en professor inom konstnärlig verksamhet, en adjungerad professor och en gästprofessor får anställas.

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).

Behörig att anställas som professor på KTH är den som visat

- vetenskaplig eller konstnärlig skicklighet
- pedagogisk skicklighet (Det innefattar även 15 hp högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande. Om högskolepedagogisk utbildning inte finns vid tillträddande av tjänst ska den tas inom tre år.)
- akademiskt medborgarskap

1.1.4 Bedömningsgrunder

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

3 §, forts: 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 KTH gäller därutöver avsnitten 1.1.4.1, 1.1.4.2 och 1.1.4.3.

Bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet är förmågan att

1. bedriva forskning av mycket hög kvalitet som är internationellt erkänd eller av stor nationell betydelse
2. bedriva forskning som får genomslag
3. bygga upp externfinansierad forskningsverksamhet med doktorander

Bedömningsgrunder för pedagogisk skicklighet är förmågan att

4. med mycket hög kvalitet undervisa och utveckla undervisning på forskarutbildningsnivå och grundnivå eller avancerad nivå
5. handleda med hög kvalitet på alla nivåer
6. att i praktiken omsätta aktuell pedagogisk kunskap med relevans för ämnet

Bedömningsgrunder för akademiskt medborgarskap är förmågan att

7. utöva ett jämställt ledarskap där mångfald, likabehandling och hållbar utveckling är centralt
8. samverka med omgivande samhälle

1.1.4.1 Bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet

Lärare vid KTH ska visa hög grad av skicklighet inom respektive bedömningsgrund men också en bredd av olika förmågor. Bedömningsgrunderna kan därför demonstreras på olika sätt med en förväntan om demonstration för respektive bedömningsgrund enligt nedan.

Bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet

1. är förmågan att bedriva forskning av mycket hög kvalitet som är internationellt erkänd eller av stor nationell betydelse. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:
 - a. vetenskapliga publikationer av hög kvalitet och i betydande omfattning med ett väsentligt eget bidrag, som är aktuella och har publicerats i ansedda internationella tidskrifter eller andra publikationsformer som är aktuella inom det specifika ämnesområdet.
 - b. gransknings- och opponentuppdrag av icke ringa omfattning, redaktörsuppdrag i t.ex. vetenskapliga tidskrifter och inbjudna föredrag.
2. är också förmågan att bedriva forskning som får genomslag. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:
 - c. etablerade samarbeten av hög kvalitet och i betydande omfattning inom och utom akademien.
 - d. publikationer som citeras eller forskningsresultat som används.
 - e. betydelsefulla insatser för ämnesområdets vetenskapliga utveckling.
3. är slutligen förmågan att bygga upp externfinansierad forskningsverksamhet med doktorander. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:
 - f. uppbyggnad och ledning av forskargrupp över tid.
 - g. forskningsanslag erhållna i nationell eller internationell konkurrens från forskningsråd, stiftelser, näringsliv etc.

Verksamheten ska bland annat innefatta doktorander i en omfattning som står i relation till ämnesinriktningens karaktär och tradition.

Vid bedömningen ska sökande visa skicklighet inom alla bedömningsgrunder och graden av skicklighet inom respektive bedömningsgrund ska utvärderas. Den vetenskapliga skickligheten kan också demonstreras på andra sätt än vad som fastställts ovan. Dessa sätt ska då användas för att bedöma graden av skicklighet inom ramen för respektive bedömningsgrund. En samlad bedömning ska göras av hur pass väl sökande uppfyller behörighetskravet vetenskaplig skicklighet.

1.1.4.2 Bedömningsgrunder för pedagogisk skicklighet

Lärare vid KTH ska visa hög grad av skicklighet inom respektive bedömningsgrund men också en bredd av olika förmågor. Bedömningsgrunderna kan därför demonstreras på olika sätt med en förväntan om demonstration för respektive bedömningsgrund enligt nedan.

Bedömningsgrunder för pedagogisk skicklighet

4. är förmågan att med mycket hög kvalitet undervisa och utveckla undervisning på forskarutbildningsnivå och grundnivå eller avancerad nivå. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:
 - a. undervisning i betydande omfattning på forskarnivå samt på grundnivå eller avancerad nivå. Undervisningsinsatserna ska vara relevanta, utvärderade och analyserade.
 - b. dokumenterat stort ansvar för och självständig utveckling av kurs samt utveckling av undervisning och erfarenhet av att administrera utbildning inom högskola eller universitet.
5. är också förmågan att handleda med hög kvalitet på alla nivåer. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:
 - c. individuell handledning av t.ex. av examensarbetare eller av postdoktorer. Insatserna ska vara dokumenterade.
 - d. individuell handledning på forskarnivå, i en omfattning som står i relation till ämnesinriktningens karaktär och tradition. Sökande ska normalt ha varit huvudhandledare från rekrytering och antagning till doktorsexamen för samma doktorand.
 - e. reflektion över den egna handledningen, en god förståelse av handledarrollen samt medvetenhet om utmaningar och lösningar i konfliktsituationer.
6. är slutligen förmågan att i praktiken omsätta aktuell pedagogisk kunskap med relevans för ämnet. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:
 - f. förtrogenhet med aktuell pedagogisk utveckling av relevans för anställningen såväl som med relaterad forskningsmetodik, lärandefokuserade undervisningsmetoder samt examinations- och utvärderingsformer.

Vid bedömningen ska sökande visa skicklighet inom alla bedömningsgrunder och graden av skicklighet inom respektive bedömningsgrund ska utvärderas. Den pedagogiska skickligheten kan också demonstreras på andra sätt än vad som fastställts ovan. Dessa sätt ska då användas för att bedöma graden av skicklighet inom ramen för respektive bedömningsgrund. En samlad bedömning ska göras av hur pass väl sökande uppfyller behörighetskravet pedagogisk skicklighet.

1.1.4.3 Bedömningsgrunder för akademiskt medborgarskap

Lärare vid KTH ska visa hög grad av skicklighet inom respektive bedömningsgrund men också en bredd av olika förmågor. Bedömningsgrunderna kan därför demonstreras på olika sätt med en förväntan om demonstration för respektive bedömningsgrund enligt nedan.

Bedömningsgrunder för akademiskt medborgarskap

7. är förmågan att utöva ett jämställt ledarskap där mångfald, likabehandling och hållbar utveckling är centralt. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom att:

a. på ett strukturerat sätt utvecklat och lett verksamhet och personal, företrädesvis i formella roller som ledare med eller utan budget- och personalansvar, med god ordning och samarbetsförmåga.

och/eller

ha lett utbildning genom programansvar, eller utvecklat utbildning eller initierat och genomfört pedagogiska utvecklingsprojekt utöver den egna undervisningen (eller motsvarande).

och/eller

ha innehaft akademiska och kollegiala förtroendeuppdrag eller haft ledande roller i forskningssamhället, t.ex. inom vetenskapliga organisationer, organisation av konferenser.

och/eller

ha haft en betydelsefull informell roll som mentor för kollegor eller som ledare för verksamhetsutveckling.

b. ha bedrivit arbete som syftar till att öka jämställdhet, mångfald och likabehandling.

c. arbetat med frågor som rör hållbar utveckling i utbildning eller forskning, inom eller utanför högskolan.

8. är också förmågan att samverka med omgivande samhälle. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:

d. ett ömsesidigt dokumenterat utbyte av att samverka med det omgivande samhället.

e. ha verkat för att den kunskap och kompetens som finns vid universitetet kommer samhället till nytta.

Vid bedömningen ska sökande visa skicklighet inom båda bedömningsgrunderna och graden av skicklighet inom respektive bedömningsgrund ska utvärderas. Det akademiska medborgarskapet kan också demonstreras på andra sätt än vad som fastställts ovan. Dessa sätt ska då användas för att bedöma det akademiska medborgarskapet inom ramen för respektive bedömningsgrund. En samlad bedömning ska göras av hur pass väl sökande uppfyller behörighetskravet akademiskt medborgarskap. Samma bredd krävs inte inom akademiskt medborgarskap som inom bedömningskraven vetenskaplig skicklighet och pedagogisk skicklighet.

1.1.3.1 — KTH:s bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet

Den sökande ska visa vetenskaplig skicklighet genom att

- vara internationellt erkänd inom området för anställningen, t.ex. uppvisad genom inbjudna föredrag, gransknings- och opponentuppdrag av icke ringa omfattning.
- ha 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.
- ha 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.
- ha visat akademiskt ledarskap i sin vetenskapliga verksamhet. Här 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.

Vid bedömningen ska sökande visa skicklighet inom alla bedömningsgrunder och graden av skicklighet inom respektive bedömningsgrund ska utvärderas. En samlad bedömning ska göras av hur pass väl sökande uppfyller behörighetskravet vetenskaplig skicklighet. Om den vetenskapliga skickligheten har visats på andra sätt än vad som fastställs ovan ska en motsvarande bedömning göras. När det gäller bedömningsgrunden akademiskt ledarskap ska sökande uppvisa hög grad av skicklighet inom vetenskaplig verksamhet eller pedagogisk verksamhet.

I anställningsprofilen för det aktuella anställningsärendet ska det anges vilken vikt vetenskaplig skicklighet ska tillmätas i förhållande till pedagogisk skicklighet.

1.1.3.2 KTH:s bedömningsgrunder för pedagogisk skicklighet

Den sökande ska visa pedagogisk skicklighet genom att

- ha bedrivit undervisning av hög kvalitet och i betydande omfattning på forskarnivå samt på grundnivå eller avancerad nivå. Undervisningsinsatserna ska vara aktuella, utvärderade och analyserade.
- uppvisa dokumenterat ansvar för och självständig uppläggning av kurs eller kursmoment, utveckling av undervisning samt erfarenhet av att administrera utbildning inom högskola.
- uppvisa dokumenterad erfarenhet av individuell handledning på forskarnivå. Härmed avses att sökande normalt ska ha varit huvudhandledare för åtminstone en doktorand från rekrytering och antagning till doktorsexamen. Av *riktlinje om utbildning på forskarnivå* framgår krav för att utses till huvudhandledare och huvudhandledarens ansvar och uppgifter.
- uppvisa dokumenterad erfarenhet av individuell handledning utöver doktorandhandledning, t.ex. handledning av examensarbetare eller handledning av postdoktor.
- vara väl förtrogen med aktuell pedagogisk utveckling av relevans för anställningen såväl som med relaterad forskningsmetodik, lärandefokuserade undervisningsmetoder samt examinations- och utvärderingsformer.

- ha visat akademiskt ledarskap i sin pedagogiska verksamhet. Här avses exempelvis ledning, uppbyggnad eller utveckling av utbildningsprogram, etablering av utbildningsverksamheter och pedagogiska samarbetsinitiativ inom eller utom lärosätet.

Vid bedömningen ska sökande visa skicklighet inom alla bedömningsgrunder och graden av skicklighet inom respektive bedömningsgrund ska utvärderas. En samlad bedömning ska göras av hur pass väl sökande uppfyller behörighetskravet pedagogisk skicklighet. Om den pedagogiska skickligheten har visats på andra sätt än vad som fastställs ovan ska en motsvarande bedömning göras. När det gäller bedömningsgrunden akademiskt ledarskap ska sökande uppvisa hög grad av skicklighet inom pedagogisk skicklighet eller vetenskaplig skicklighet.

I anställningsprofilen för det aktuella anställningsärendet ska det anges vilken vikt pedagogisk skicklighet ska tillmätas i förhållande till vetenskaplig skicklighet.

1.1.3.3 KTH:s ytterligare bedömningsgrunder för anställning som professor

Den sökande ska visa

- dokumenterad erfarenhet av att samverka med det omgivande samhället för ömsesidigt utbyte och ha verkat för att den kunskap och kompetens som finns vid universitetet kommer samhället till nytta.
- skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal. Däri ingår att ha kunskap om mångfalds- och likabehandlingsfrågor med särskilt fokus på jämställdhet.
- administrativ skicklighet.
- samarbetsförmåga.

I anställningsprofilen för det aktuella anställningsärendet ska det anges vilken betydelse respektive bedömningsgrund har i förhållande till varandra. I anställningsprofilen får ytterligare bedömningsgrunder för anställningen fastställas.

1.1.4.1.5 Kallelse till anställning som professor

Bestämmelser om kallelse till anställning som professor 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 gäller därutöver att kallelseförfarandet bara får användas för internationellt mycket framstående personer och om ordinarie rekryteringsförfarande kan förhindra eller väsentligen

försvåra rekryteringen. Vidare får kallelseförfarandet bara användas vid rekrytering av inte redan tillsvidareanställd personal vid KTH. Endast den som uppfyller kraven för anställning som professor enligt avsnitt 1.1.3 [och 1.1.4](#) får anställas genom kallelse.

Kallelseförfarandet ska användas restriktivt.

[1.1.51.1.6](#) 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 därutöver att anställningen ska omfatta minst 20 % av heltid och att kandidaten i normalfallet bör vara anställd som professor vid annat lärosäte.

[1.1.61.1.7](#) Befordran från lektor till professor

En lektor har möjlighet att ansöka om befordran till professor om verksamheten bedömer att en sådan befordran svarar mot verksamhetens långsiktiga behov och är av betydelse för KTH.

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

- uppfyller behörigheten och bedömningsgrunderna för anställning som professor enligt avsnitt 1.1.3 [och 1.1.4](#).
- har genomgått högskolepedagogisk utbildning omfattande minst 15 högskolepoäng eller annan pedagogisk utbildning med motsvarande omfattning och innehåll.

1.2 Lektor

1.2.1 Allmänt om anställning som lektor

En lektor vid KTH ingår i fakulteten och verkar inom ett vetenskapsområde i vilket ett ansvar tas för både 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 handledning av doktorander.

[Utbildningsinsatser ska vila på aktuell högskolepedagogik för vilket det normalt krävs formell utbildning.](#)

Arbetsuppgifter inom ledarskap inbegriper stöd och återkoppling till medarbetare inom utbildning och forskning, deltagande i förändringsarbete, internt och externt fakultetsarbete.

Arbetsuppgifter inom samverkan inbegriper samarbete över ämnesgränser inom och utom KTH samt deltagande i och utveckling av kunskapsutbyte och kommunikation 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).~~

1.2.4 [Bedömningsgrunder](#)

[Bestämmelser om bedömningsgrunder finns i 4 kap. 4 § högskoleförordningen:](#)

[4 §, forts: 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 \(2010:1064\).](#)

Vid KTH gäller därutöver avsnitten 1.2.~~34~~.1, 1.2.~~34~~.2 och 1.2.~~34~~.3.

[Bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet är förmågan att](#)

- [1. bedriva forskning av hög kvalitet som är internationellt relevant eller av nationell betydelse](#)

2. bedriva forskning som får genomslag

3. bygga upp externfinansierad forskningsverksamhet /med doktorander/

Bedömningsgrunder för pedagogisk skicklighet är förmågan att

4. med hög kvalitet undervisa och utveckla undervisning på grundnivå eller avancerad nivå

5. handleda med hög kvalitet

6. i praktiken omsätta aktuell pedagogisk kunskap med relevans för ämnet

Bedömningsgrunder för akademiskt medborgarskap är förmågan att

7. utöva ett jämställt ledarskap där mångfald, likabehandling och hållbar utveckling är centralt

8. samverka med omgivande samhälle

Lärare vid KTH ska visa hög grad av skicklighet inom respektive bedömningsgrund men också en bredd av olika förmågor. Bedömningsgrunderna kan därför demonstreras på olika sätt med en förväntan om demonstration för respektive bedömningsgrund enligt nedan.

1.2.4.1 Bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet

Lärare vid KTH ska visa hög grad av skicklighet inom respektive bedömningsgrund men också en bredd av olika förmågor. Bedömningsgrunderna kan därför demonstreras på olika sätt med en förväntan om demonstration för respektive bedömningsgrund enligt nedan.

Bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet

1. är förmågan att bedriva forskning av hög kvalitet som är internationellt relevant eller av nationell betydelse. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:

a. vetenskapliga publikationer av hög kvalitet i icke ringa omfattning, som är aktuella och har publicerats i ansedda internationella tidskrifter eller andra publikationsformer som är aktuella inom det specifika ämnesområdet.

b. inbjudna föredrag och granskningsuppdrag.

2. är också förmågan att bedriva forskning som får genomslag. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:

c. etablerade samarbeten i icke ringa omfattning inom och utom akademien.

d. publikationer som citeras eller forskningsresultat som används.

e. insatser för ämnesområdets vetenskapliga utveckling.

3. är slutligen förmågan att bygga upp externfinansierad forskningsverksamhet. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:

f. 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.

- g. forskningsanslag erhållna i nationell eller internationell konkurrens från forskningsråd, stiftelser, näringsliv etc.

Vid bedömningen ska sökande visa skicklighet inom alla bedömningsgrunder och graden av skicklighet inom respektive bedömningsgrund ska utvärderas. Den vetenskapliga skickligheten kan också demonstreras på andra sätt än vad som fastställts ovan. Dessa sätt ska då användas för att bedöma graden av skicklighet inom ramen för respektive bedömningsgrund. En samlad bedömning ska göras av hur pass väl sökande uppfyller behörighetskravet vetenskaplig skicklighet.

1.2.4.2 Bedömningsgrunder för pedagogisk skicklighet

Lärare vid KTH ska visa hög grad av skicklighet inom respektive bedömningsgrund men också en bredd av olika förmågor. Bedömningsgrunderna kan därför demonstreras på olika sätt med en förväntan om demonstration för respektive bedömningsgrund enligt nedan.

Bedömningsgrunder för pedagogisk skicklighet

4. är förmågan att med hög kvalitet undervisa och utveckla undervisning på grundnivå eller avancerad nivå. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:
 - a. undervisning av hög kvalitet och i betydande omfattning på grundnivå eller avancerad nivå. Undervisningsinsatserna ska vara relevanta, utvärderade och analyserade.
 - b. dokumenterat ansvar för och självständig utveckling av kurs eller kursmoment samt utveckling av undervisning och erfarenhet av att administrera utbildning inom högskola eller universitet.
5. Är också förmågan att handleda med hög kvalitet. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:
 - c. erfarenhet av individuell handledning, t.ex. av examensarbetare, doktorander eller av postdoktorer. Insatserna ska vara dokumenterade.
 - d. reflektion över den egna handledningen, en god förståelse av handledning som undervisningsform.
6. är slutligen förmågan att i praktiken omsätta aktuell pedagogisk kunskap med relevans för ämnet. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:
 - e. förtrogenhet med aktuell pedagogisk utveckling av relevans för anställningen såväl som med relaterad forskningsmetodik, lärandefokuserade undervisningsmetoder samt examinations- och utvärderingsformer.

Vid bedömningen ska sökande visa skicklighet inom alla bedömningsgrunder och graden av skicklighet inom respektive bedömningsgrund ska utvärderas. Den pedagogiska skickligheten kan också demonstreras på andra sätt än vad som fastställts ovan. Dessa sätt ska då användas för att bedöma graden av skicklighet inom ramen för respektive bedömningsgrund. En samlad

bedömning ska göras av hur pass väl sökande uppfyller behörighetskravet pedagogisk skicklighet.

1.2.4.3 Bedömningsgrunder för akademiskt medborgarskap

Lärare vid KTH ska visa hög grad av skicklighet inom respektive bedömningsgrund men också en bredd av olika förmågor. Bedömningsgrunderna kan därför demonstreras på olika sätt med en förväntan om demonstration för respektive bedömningsgrund enligt nedan.

Bedömningsgrunder för akademiskt medborgarskap

7. är förmågan att utöva ett jämställt ledarskap där mångfald, likabehandling och hållbar utveckling är centralt. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom att:

a. på ett strukturerat sätt ha utvecklat och lett verksamhet och personal i viss utsträckning, företrädesvis i formella roller som ledare med budget- och personalansvar, med god ordning och samarbetsförmåga.

och/eller

ha bidragit till utbildningsverksamhet eller utvecklat utbildning eller initierat och genomfört pedagogiska utvecklingsprojekt, (eller motsvarande).

och/eller

ha innehaft något akademiskt och kollegialt förtroendeuppdrag, eller haft en informell roll som mentor för yngre kollegor, eller skapat team med kollegor.

och/eller

ha innehaft ett fåtal ledande roller i forskningssamhället, t.ex. inom vetenskapliga organisationer, organisation av konferenser, redaktörsuppdrag i t.ex. vetenskapliga tidskrifter, omfattande granskningsuppdrag.

och/eller

b. ha engagerat sig i arbete som syftar till för att öka jämställdhet, mångfald och likabehandling.

c. ha arbetat med frågor som rör hållbar utveckling i utbildning eller forskning, inom eller utanför högskolan.

8. är också förmågan att samverka med omgivande samhälle. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:

d. ett ömsesidigt dokumenterat utbyte av att samverka med det omgivande samhället.

e. ha verkat för att den kunskap och kompetens som finns vid universitetet kommer samhället till nytta.

Vid bedömningen ska sökande visa skicklighet inom båda bedömningsgrunderna och graden av skicklighet inom respektive bedömningsgrund ska utvärderas. Det akademiska medborgarskapet kan också demonstreras på andra sätt än vad som fastställts ovan. Dessa sätt

ska då användas för att bedöma det akademiska medborgarskapet inom ramen för respektive bedömningsgrund. En samlad bedömning ska göras av hur pass väl sökande uppfyller behörighetskravet akademiskt medborgarskap. Samma bredd krävs inte inom akademiskt medborgarskap som inom bedömningskraven vetenskaplig skicklighet och pedagogisk skicklighet.

1.2.3.1 — KTH:s bedömningsgrunder för pedagogisk skicklighet

Den sökande ska visa pedagogisk skicklighet genom att

- ha 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.
- uppvisa dokumenterad erfarenhet av uppläggning av kurs eller kursmoment på högskolenivå.
- uppvisa dokumenterad erfarenhet av individuell handledning, t.ex. av examensarbeten eller inom forskarutbildningen.
- vara förtrogen med aktuell vetenskaplig och pedagogisk utveckling av relevans för anställningen såväl som med relaterad forskningsmetodik och lärandefokuserade undervisningsmetoder.
- uppvisa viss erfarenhet av att leda och organisera utbildning.

Vid bedömningen ska sökande visa skicklighet inom alla bedömningsgrunder och graden av skicklighet inom respektive bedömningsgrund ska utvärderas. En samlad bedömning ska göras av hur pass väl sökande uppfyller behörighetskravet pedagogisk skicklighet. Om den pedagogiska skickligheten har visats på andra sätt än vad som fastställs ovan ska en motsvarandebedömning göras.

1.2.3.2 — KTH:s bedömning av doktorsexamen, motsvarande vetenskaplig kompetens eller motsvarande yrkesskicklighet

Den sökande ska enligt högskoleförordningens bestämmelser ha avlagt doktorsexamen eller ha motsvarande vetenskaplig kompetens eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

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

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 KTH:s mål för utbildning på forskarnivå i ämnesområdet.

Med annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen 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 inom arkitekturområdet bör det också särskilt beaktas om den sökande lämnat väsentliga och självständiga bidrag till ämnesutvecklingen.

1.2.3.3 — KTH:s ytterligare bedömningsgrunder för anställning som lektor

Den sökande bör visa vetenskaplig skicklighet genom att

- uppvisa förmåga att självständigt formulera och lösa forskningsproblem.
- vara verksam inom, eller nära, den internationella forskningsfronten.
- ha publicerat vetenskapliga arbeten av hög kvalitet i icke ringa omfattning i internationellt erkända vetenskapliga tidskrifter eller andra publikationsformer som är aktuella inom det specifika ämnesområdet.
- uppvisa 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.
- uppvisa förmåga att söka, erhålla medel för och driva forskningsprojekt utifrån exempelvis publikationer, rapporter och beslut om beviljade anslag.

Vid bedömningen bör sökande visa skicklighet inom alla bedömningsgrunder och graden av skicklighet inom respektive bedömningsgrund ska utvärderas. En samlad bedömning ska göras av sökandes vetenskapliga skicklighet.

Vidare ska den sökande visa

- förmågan att samverka med det omgivande samhället för ömsesidigt utbyte och ha verkat för att den kunskap och kompetens som finns vid universitetet kommer samhället till nytta.
- skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal. Däri ingår att ha kunskap om mångfalds- och likabehandlingsfrågor med särskilt fokus på jämställdhet.
- administrativ skicklighet.
- samarbetsförmåga.

I anställningsprofilen för det aktuella anställningsärendet ska det anges vilken betydelse respektive bedömningsgrund har i förhållande till varandra. I anställningsprofilen får ytterligare bedömningsgrunder för anställningen fastställas.

1.2.41.2.5 — 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)

Vid KTH gäller därutöver följande.

Behörigheten för anställning som lektor och KTH:s bedömningsgrunder för behörigheten framgår av avsnitt 1.2.3.1 och 1.2.3.2.

Den sökande ska också bedömas utifrån KTH:s bedömningsgrunder för befordran som fastställs nedan.

Den sökande ska

- visa hög grad av vetenskaplig skicklighet enligt bedömningsgrunderna i avsnitt 1.2.3.3 och uppfylla de ytterligare bedömningsgrunderna i samma avsnitt.
- ha genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng eller annan pedagogisk utbildning med motsvarande omfattning och innehåll.
- uppfylla de särskilda bedömningsgrunderna för befordran som fastställs i den sökandes anställningsprofil.

1.3 Biträdande lektor

1.3.1 Allmänt om anställning som biträdande lektor

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

En biträdande lektor ska ges förutsättningar att meritera sig inför ansökan om befordran till lektor.

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 eller avancerad nivå. Även utveckling och genomförande av utbildning på forskarnivå inklusive handledning av doktorander kan ingå.

Arbetsuppgifter inom ledarskap inbegriper stöd och återkoppling till 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.

Arbetsuppgifter inom samverkan inbegriper samarbete över ämnesgränser inom och utom KTH, samt deltagande i och utveckling av kunskapsutbyte och kommunikation med omvärlden.

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 (genom styrelsens beslut V-2018-0064, gällande från och med 1 april 2018).

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 eller högst sju 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 vilken av tidsgränserna enligt första stycket som ska gälla inom olika ämnesområden och 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)~~

~~Vid KTH är tidsgränsen bestämd till sju år (genom styrelsens beslut HS-2025-0065, gällande från och med den 19 februari 2025). De bedömningsgrunder som ska tillämpas framgår av avsnitten 1.3.3.1 och 1.3.3.2.~~

1.3.4 Bedömningsgrunder

(Bedömningsgrunderna för biträdande lektor är inte lika genomarbetade som för professor och lektor.)

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

4 a § forts: Varje högskola bestämmer själv vilken av tidsgränserna enligt första stycket som ska gälla inom olika ämnesområden och 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)

Vid KTH är tidsgränsen bestämd till sju år (genom styrelsens beslut HS-2025-0065, gällande från och med den 19 februari 2025). De bedömningsgrunder som ska tillämpas framgår av avsnitten 1.3.4.1, 1.3.4.2 och 1.3.4.3.

Bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet är förmågan att

1. bedriva forskning av hög kvalitet
2. bedriva forskning som får genomslag
3. etablera, förnya och utveckla ämnesområde.

Bedömningsgrunder för pedagogisk skicklighet är

4. potential att bedriva undervisning av hög kvalitet och att utveckla undervisning

Bedömningsgrunder för akademiskt medborgarskap är

5. engagemang i och kunskap om akademiskt och kollegialt ledarskap där jämställdhet i termer av mångfald, likabehandling och hållbar utveckling är centralt.

1.3.4.1 Bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet

Lärare vid KTH ska visa hög grad av skicklighet inom respektive bedömningsgrund men också en bredd av olika förmågor. Bedömningsgrunderna kan därför demonstreras på olika sätt med en förväntan om demonstration för respektive bedömningsgrund enligt nedan.

Bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet

1. är förmågan att bedriva forskning av hög kvalitet. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:
 - a. vetenskapliga publikationer av hög kvalitet som är aktuella och har publicerats i ansedda internationella tidskrifter eller andra publikationsformer som är aktuella inom det specifika ämnesområde.
2. är också förmågan att bedriva forskning som får genomslag. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:
 - b. erfarenhet av samarbeten inom och utom akademien där sökandes forskning har varit av viss betydelse, företrädesvis demonstrerat genom postdoktorvistelse vid annat lärosäte än där forskarutbildningen genomfördes eller motsvarande utanför akademien.
3. är slutligen förmågan att etablera, förnya och utveckla ämnesområde. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:
 - c. forskningsplaner inom ämnesområdet som är aktuella, konkurrenskraftiga för extern finansiering och med relevans för ämnesområdets utveckling.
 - d. ELLER: forskningsanslag erhållna i nationell eller internationell konkurrens från forskningsråd, stiftelser, näringsliv etc.

Vid bedömningen ska sökande visa skicklighet inom alla bedömningsgrunder och graden av skicklighet inom respektive bedömningsgrund ska utvärderas. Den vetenskapliga skickligheten kan också demonstreras på andra sätt än vad som fastställts ovan. Dessa sätt ska då användas för att bedöma graden av skicklighet inom ramen för respektive bedömningsgrund. Det är slutligen en samlad bedömning av den sökandes vetenskapliga skicklighet som ska göras.

1.3.4.2 Bedömningsgrund för pedagogisk skicklighet

Lärare vid KTH ska visa hög grad av skicklighet inom bedömningsgrunden men också en bredd av olika förmågor. Bedömningsgrunden kan därför demonstreras på olika sätt enligt nedan.

Bedömningsgrund för pedagogisk skicklighet

4. är potential att bedriva undervisning av hög kvalitet och att utveckla undervisning. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:
 - a. intresse för och erfarenhet av undervisning på grund eller avancerad nivå.

b. insikter om pedagogik för högre utbildning.

Vid bedömningen ska sökande visa skicklighet inom bedömningsgrunden och graden av skicklighet ska utvärderas. Den pedagogiska skickligheten kan också demonstreras på andra sätt än vad som fastställts ovan. Dessa sätt ska då användas för att bedöma graden av skicklighet inom ramen för bedömningsgrunden. En samlad bedömning ska göras av hur pass väl sökande uppfyller behörighetskravet pedagogisk skicklighet.

1.3.4.3 Bedömningsgrund för akademiskt medborgarskap

Lärare vid KTH ska visa hög grad av skicklighet inom bedömningsgrunden men också en bredd av olika förmågor. Bedömningsgrunden kan därför demonstreras på olika sätt enligt nedan.

Bedömningsgrunden för akademiskt medborgarskap

5. är engagemang i och kunskap om akademiskt och kollegialt ledarskap där jämställdhet i termer av mångfald, likabehandling och hållbar utveckling är centralt. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom att:
 - a. uppvisa intresse och medvetenhet kring jämställdhet, mångfald och likabehandling.
 - b. på ett strukturerat sätt leda projekt eller motsvarande med god ordning och samarbetsförmåga.
 - c. uppvisa medvetenhet om innebörden av akademiskt medborgarskap.
 - d. engagerat sig i frågor som rör hållbar utveckling i utbildning eller forskning inom eller utom högskolan.

Vid bedömningen ska sökande visa skicklighet inom båda bedömningsgrunden och graden av skicklighet inom bedömningsgrunden ska utvärderas. Det akademiska medborgarskapet kan också demonstreras på andra sätt än vad som fastställts ovan. Dessa sätt ska då användas för att bedöma det akademiska medborgarskapet inom ramen för bedömningsgrunden. En samlad bedömning ska göras av hur pass väl sökande uppfyller behörighetskravet akademiskt medborgarskap. Samma bredd krävs inte inom akademiskt medborgarskap som inom bedömningskraven vetenskaplig skicklighet och pedagogisk skicklighet.

1.3.4.1 — KTH:s bedömning av doktorsexamen eller motsvarande vetenskaplig kompetens

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

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 KTH:s mål för utbildning på forskarnivå i ämnesområdet.

1.3.4.2 — KTH:s bedömningsgrunder för anställning som biträdande lektor

Den sökande ska visa

- vetenskaplig skicklighet uppvisad genom vetenskaplig publicering, konferensdeltagande, deltagande i forskningssamarbeten samt andra åtaganden i vetenskapssamhället såsom gransknings- eller sakkunniguppdrag.

- potential till meritering för högre läraranställning. Här inbegrips potential till självständig utveckling som forskare och lärare inom aktuellt ämnesområde samt förmåga till etablering, förnyelse och utveckling av aktuellt forskningsområde.
- erfarenhet av 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.
- administrativ skicklighet.

I anställningsprofilen för det aktuella anställningsärendet ska det anges vilken betydelse respektive bedömningsgrund har i förhållande till varandra. I anställningsprofilen får ytterligare bedömningsgrunder för anställningen fastställas.

1.4 Adjungerad professor

1.4.1 Allmänt om anställning som adjungerad professor

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 med extern samverkanspart. Dessa kan i rimlig omfattning motsvara arbetsuppgifter inom utbildning, forskning, ledarskap och samverkan för professorer beskrivna i avsnitt 1.1.

Av 3 kap. 3 § högskolelagen framgår att bara den som har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet får anställas som adjungerad professor.

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 49 % av heltid.

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).

Vid KTH gäller därutöver avsnitten 1.4.3.1, 1.4.3.2 och 1.4.3.3.

För bedömning av konstnärlig skicklighet se avsnitt 1.6.

1.4.3.1 KTH:s bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet

Bedömningsgrunder för 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.
- 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.

- har genom egna insatser haft en ledande roll i utvecklingen av den eller de verksamheter som den sökande varit aktiv inom.

Vid bedömningen ska sökande visa skicklighet inom alla bedömningsgrunder och graden av skicklighet inom respektive bedömningsgrund ska utvärderas. En samlad bedömning ska göras av hur pass väl sökande uppfyller behörighetskravet vetenskaplig skicklighet. Om den vetenskapliga skickligheten har visats på andra sätt än vad som fastställs ovan ska en motsvarandebedömning göras.

1.4.3.2 KTH:s bedömningsgrunder för pedagogisk skicklighet

Bedömningsgrunder för 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.
- 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.
- visar intresse för aktuell pedagogisk utveckling inom ämnesområdet för anställningen såväl som för relaterad forskningsmetodik.
- har visat pedagogiskt ledarskap, exempelvis genom dokumenterat ansvar för utbildnings- eller kursprogram, eller ansvarstagande roller i kompetensutvecklande samverkansprojekt.

Vid bedömningen ska sökande visa skicklighet inom alla bedömningsgrunder och graden av skicklighet inom respektive bedömningsgrund ska utvärderas. En samlad bedömning ska göras av hur pass väl sökande uppfyller behörighetskravet pedagogisk skicklighet. Om den pedagogiska skickligheten har visats på andra sätt än vad som fastställs ovan ska en motsvarandebedömning göras.

1.4.3.3 KTH:s ytterligare bedömningsgrunder vid anställning som adjungerad professor

Den sökande ska uppvisa

- förmåga att samverka med det omgivande samhället samt med vetenskapssamhället för ömsesidigt utbyte samt förmåga att samverka så att kunskap och kompetens inom ämnesområdet kommer samhället till nytta.
- 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.

Delrapporterering

1.5 Adjunkt

1.5.1 Allmänt om anställning som adjunkt

En adjunkt vid KTH bidrar till utveckling och genomförande av utbildning på huvudsakligen behörighetsgivande utbildning och grundnivå.

En adjunkt vid KTH har genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng eller har genom andra pedagogiska utbildningar för undervisning på högre nivå 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 behörighetsgivande utbildning 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 medarbetare inom utbildning, deltagande i förändringsarbete samt medverkan i kunskapsutbyte med omvärlden. Vidare kan arbetsuppgifter inom ledarskap inbegripa deltagande i ledningsarbete avseende utbildning.

1.5.2 Anställningsform

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

1.5.3 Behörighet och bedömningsgrunder

1.5.3.1 Behörighet

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

- avlagt examen på grundnivå eller avancerad nivå inom ämnet för anställningen eller har motsvarande kompetens.
- yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.
- visat pedagogisk skicklighet.

1.5.3.2 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 ska vara 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.

1.6.1 Allmänt om anställning som lärare på konstnärlig grund

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 ingå, 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 1.1.3. Vid prövningen av konstnärlig skicklighet görs en bedömning motsvarande de kriterier som tillämpas avseende vetenskaplig skicklighet i avsnitt 1.1.3 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 meriterna.

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 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)

För prövningen av pedagogisk skicklighet tillämpas uppställda kriterier i avsnitt 1.2.3. Vid prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden görs en bedömning motsvarande de kriterier som tillämpas avseende dessa i avsnitt 1.2.3 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 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

- avlagt examen på grundnivå eller avancerad nivå inom ämnet för anställningen eller har motsvarande kompetens.
- konstnärlig yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.
- 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 1.5.4.

2 Forskaranställningar

2.1 Forskare

2.1.1 Allmänt om anställning som forskare

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

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 och doktorander, undervisning av moment i kurser och i förekommande fall huvudhandledning av doktorander.

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

2.1.2 Anställningsform

En anställning som forskare gäller tills vidare 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 får fastställas i anställningsprofilen.

Meriterande (bör vara uppfyllt)

Följande kunskaper och färdigheter ska fastställas 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 får fastställas i anställningsprofilen.

Delrapportering

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 Allmänt om anställning som postdoktor

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. Handledning av doktorander kan ingå. Arbetsuppgifter inom utbildning får inte omfatta mer än 20 % av anställningen (enligt det centrala kollektivavtalet).

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 får fastställas i anställningsprofilen.

Meriterande (bör vara uppfyllt)

Följande kunskaper och färdigheter ska fastställas 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 får fastställas i anställningsprofilen.

2.3 Forskningsingenjör

2.3.1 Allmänt om anställning som forskningsingenjör

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.

2.3.2 Anställningsform

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

2.3.3 Kvalifikationer

Krav (ska vara uppfyllt)

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

Ytterligare krav får fastställas i anställningsprofilen.

Meriterande (bör vara uppfyllt)

Följande kunskaper och färdigheter ska fastställas 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 får fastställas i anställningsprofilen.

3 Anställningsförfarandet

3.1 Handläggning av anställningsärenden

Anställningsärenden handläggs enligt *riktlinje till anställningsordningen* som baseras på avsnitten nedan.

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

Vid varje anställningsförfarande ska en anställningsprofil fastställas, om inte rektor beslutar något annat.

Anställningsprofilen för en läraranställning ska innehålla ämnesområde, ämnesbeskrivning, arbetsuppgifter, den behörighet som krävs för anställningen och de bedömningsgrunder och till vilken grad olika bedömningsgrunder ska tillmätas vikt och vilken betydelse respektive bedömningsgrund har i förhållande till de varandra. En anställningsprofil för anställning som biträdande lektor ska också innehålla de bedömningsgrunder som ska användas vid prövning av ansökan om befordran till lektor. Rektor beslutar om vilket ytterligare innehåll anställningsprofiler ska ha.

Anställningsprofilen för en forskaranställning ska innehålla arbetsuppgifter och kvalifikationskrav.

3.4 Information om lediga anställningar

I 6 § anställningsförfordningen 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.

Av *riktlinje om annonsering* framgår det hur KTH informerar om lediga anställningar.

3.5 Sakkunnigbedömning vid anställning av professor och andra lärare

I 4 kap. 6 § högskoleförfordningen 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 obehövt för prövningen av skickligheten.

Om en bedömning hämtas in från två eller fler personer, ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl. Förordning (2010:1064).

Vid KTH gäller att sakkunnigbedömning även ska hämtas in vid anställning av andra lärare än professor, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten. KTH:s 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).

Av *riktlinje till anställningsordningen* (V-2019-0442) framgår det hur förslag på vem som bör anställas tas fram.

3.7 Jämställd representation i grupp som lämnar förslag om anställning som forskare, postdoktor eller forskningsingenjör

Om en grupp av personer ska lämna förslag på sökande som bör komma i fråga för en anställning som forskare, postdoktor eller forskningsingenjör, 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).

Av 2 kap. 13 § högskoleförordningen framgår att rektor får delegera sina uppgifter, om inte annat är särskilt föreskrivet. Rektors vidaredelegationer framgår av vid var tid gällande delegationsordning.

3.9 Beslut om att avbryta ett anställningsförfarande

Beslut om att avbryta ett anställningsförfarande fattas enligt vid var tid gällande delegationsordning.

3.10 Information om beslut om anställning

I 7-8 §§ anställningsförordningen finns bestämmelser om hur information om anställningsbeslut 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))

Överklaganden ska hanteras enligt *handläggningsordning för inkomna överklaganden* (V-2019-0862).

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 till 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, om inte rektor beslutar något annat. 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 och i avsnitt 1.1.6 vid befordran från lektor till professor.

4.4 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 för prövningen av skickligheten. KTH:s 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

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).

Av 2 kap. 13 § högskoleförordningen framgår att rektor får delegera sina uppgifter, om inte annat är särskilt föreskrivet. Rektors vidaredelegationer framgår av vid varje tid gällande delegationsordning.

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.

Delrapportering

5 Övriga bestämmelser

5.1 Regelbunden översyn

Rektor ska säkerställa att anställningsordningen regelbundet ses över.

5.2 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 den 1 juli 2019 (V-2019-0560), från och med den 1 mars 2022 (V-2022-0053), från och med den 24 mars 2023 (V-2023-0185), från och med den 1 juli 2023 (V-2023-0426) och från och med den 19 februari 2025 (HS-2025-0065).

De äldre bestämmelserna i 4 kap. 12 a § gäller för biträdande lektor som anstälts före den 1 april 2018 (se övergångsbestämmelserna SFS 2017:844).