



Försvärshögskolans anställningsordning

Styrdokument:	Anställningsordning för läraranställningar
Klassificering	Föreskrifter
Diarienummer	Ö 795/2022
Beslutsfattare	Försvärshögskolans styrelse
Dokumentansvarig	Rektor
Senaste beslutsdatum	2024-10-02
Giltighetstid	Tills vidare
Dokument som ersätts	Ö 77/2018, Ö 63/2019, HF/HR 74/2020, Ö 122/2021.
Relaterade dokument	Rutin till Försvärshögskolans anställningsordning för rekrytering och befordran av lärare
Kortare sammanfattning	Anställningsordningen reglerar vilka läraranställningar som finns vid Försvärshögskolan, liksom högskolans arbete med rekrytering och befordran av lärare.



Försvarshögskolans anställningsordning.....	1
1 Inledning.....	1
1.1 Rekryteringsmål.....	1
1.2 Anställningsförfarandet.....	2
2 Lärarkategorier vid Försvarshögskolan.....	3
3 Behörighetskrav, bedömningsgrunder samt allmänna krav vid läraranställningar.....	4
4 Rekrytering av lärare.....	5
4.1 Professor.....	5
4.2 Lektor.....	7
4.3 Professionslektor.....	8
4.4 Biträdande lektor.....	9
4.5 Militära lärare.....	11
4.6 Adjungerad professor.....	11
4.7 Gästprofessor.....	12
4.8 Seniorprofessor.....	12
4.9 Adjungerad lärare.....	13
4.10 Adjunkt.....	13
4.11 Kallelse till anställning som professor.....	13
4.12 Övriga akademiska anställningar.....	14
5 Befordran.....	14
5.1 Befordran till professor.....	15
5.2 Befordran till lektor.....	16
5.3 Befordran till professionslektor.....	16
6 Tidsbegränsade anställningar.....	17
6.1 Förenklat förfarande vid tillsättning.....	17
7 Övriga bestämmelser.....	17
8 Förkortningar.....	18

1 Inledning

Denna anställningsordning har fastställts av Förvarshögskolans styrelse. Anställningsordningen för Förvarshögskolan reglerar vilka läraranställningar som finns vid högskolan, liksom högskolans arbete med rekrytering och befordran av lärare. Anställningsordningen kompletteras av Förvarshögskolans arbetsordning nivå 1 och 2 samt Förvarshögskolans delegationsordning.

Vidare kompletteras anställningsordningen med en av rektor beslutad Rutin till Förvarshögskolans anställningsordning för rekrytering och befordran av lärare.

Rättslig reglering

Grundläggande bestämmelser om anställning av lärare föreskrivs i det offentlighetsreglerade regelverket för statlig anställning samt i den allmänna arbetsrättsliga lagstiftningen.

Som förvaltningsmyndighet lyder Förvarshögskolan under de centrala bestämmelserna i Regeringsformen. Där finns grundläggande bestämmelser om vilka myndigheter som beslutar om anställningar i staten och om de grunder som ska tillämpas vid tillsättning av statliga anställningar. I Regeringsformen (12 kap 5 § 2 stycket) framgår att vid beslut om statliga anställningar ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Kompletterande bestämmelser finns bland annat i lagen om offentlig anställning (1994:260), som att skickligheten ska sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat. Även i tillämpningsföreskrifter i anställningsförordningen (1994:373) finns kompletterande bestämmelser att ta hänsyn till.

Vidare finns särskilda föreskrifter för statliga högskolor i högskolelagen (HL) (1994:1434), högskoleförordningen (HF) (1993:100) och förordning för Förvarshögskolan (2007:1164). Därtill finns även bestämmelser i bland annat diskrimineringslagen (2008:567), förvaltningslagen (2017:900), språklagen (2009:600) samt säkerhetsskyddslagen (2018:585) och säkerhetsskyddsförordningen (2021:955) avseende säkerhetsskydd. Med stöd av dessa gäller även Förvarsmaktens föreskrifter om säkerhetsskydd för Förvarshögskolan.

Insyn i anställningsförfarandet garanteras av offentlighetsprincipen som bland annat kommer till uttryck i 2 kap. tryckfrihetsförordningen (1949:105) genom bestämmelserna om handlings- offentlighet.

1.1 Rekryteringsmål

Förvarshögskolan är en specialiserad högskola som har en unik utbildnings- och forskningsmiljö bestående av traditionell akademisk och militär professionskunskap samt professionskunskap knuten till civil myndighetsutövning i kris och krig. En förutsättning för att Förvarshögskolan ska kunna genomföra sitt uppdrag, samt uppnå uppställda mål på kort och lång sikt, är förmågan att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare som uppvisat hög vetenskaplig och pedagogisk skicklighet samt professionskunskap. Förvarshögskolan ska erbjuda en högkvalitativ utbildnings- och forskningsmiljö, attraktiva villkor och tydliga karriärvägar.

Förvarshögskolan arbetar aktivt mot målen genom att ha effektiva, rättssäkra, och transparenta rekryteringsprocesser. Noggrann planering av rekryteringarna ska ske för att minimera tidsåtgången.

Förvarshögskolan ska vara en inkluderande arbetsgivare där en mångfald av olika bakgrunder och kompetenser, jämställdhet mellan könen, samt professionellt och organisatoriskt betingade

erfarenheter, respekteras och omhändertas. Utbildning och forskning vid Förvarshögskolan ska bedrivas av och vara anpassad för både kvinnor och män.

Att säkra den militära professionskompetensen är en central kvalitetsfråga. Den bidrar tillsammans med den vetenskapliga kompetensen till den militära utbildningens och forskningens kvalitet och relevans. På Förvarshögskolan utgör disputerade officerare en värdefull personalkategori och strategisk resurs i detta hänseende. Förvarshögskolan behöver disputerade officerare som är verksamma i militära och akademiska anställningar och som innehar ledningsuppdrag för att lärosätets fulla potential ska kunna förverkligas.

Förvarshögskolan ska attrahera och behålla de mest kvalificerade forskarna och lärarna inom relevanta ämnesområden vilket innebär att rekrytering till akademiska anställningar bör i regel ske i internationell konkurrens (Ett världsledande lärosäte inom försvar, krishantering & säkerhet - vision & strategi 2020–2030, Ö 134/2020).

1.2 Anställningsförfarandet

Ansvarsfördelningen i anställningsförfarandet framgår av Förvarshögskolans arbetsordning nivå 2 och Förvarshögskolans delegationsordning. Beslut om anställning och befordran sker enligt Förvarshögskolans delegationsordning. Handläggning av anställningsförfarandet finns redogjort i Rutin till Förvarshögskolans anställningsordning för rekrytering och befordran av lärare.

Vid Förvarshögskolan gäller att anställningsförfarande ska beredas så enkelt och snabbt som möjligt utan att kvaliteten eftersätts. Förvaltningslagens bestämmelser gäller vid handläggningen och där framgår bland annat att den som är jävig inte får ta del i handläggningen av ärendet och inte heller närvara när ärendet avgörs (17 § förvaltningslagen (2017:900)).

All rekrytering i offentlig verksamhet innebär myndighetsutövning. 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 (anställningsförordning (1994:373) 6 §).

Ett mål är att det ska råda både jämn juridisk könsfördelning och mångfald bland lärarna. För att uppnå detta krävs en öppen och saklig rekryteringsprocess som minskar risken för diskriminering och bidrar till att Förvarshögskolan kan anställa den mest kvalificerade för arbetet.

Vid myndigheter gäller offentlighetsprincipen, vilket innebär att allt beslutsunderlag i ett rekryteringsärende som huvudregel är offentligt. Förvarshögskolans beslut att anställa en person som lärare kan överklagas.

Högskolan ska genomföra en opartisk bedömning av de sökandes meriter och enbart fästa avseende vid sakliga grunder i bedömningen. Vid anställning av biträdande lektor, lektor och professor, inberäknat adjungerad professor och gästprofessor, samt befordran till lektor och professor ska sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet inhämtas, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten (HF 4 kap 6 §). Ytterligare information om denna process finns i Rutin till Förvarshögskolans anställningsordning för rekrytering och befordran av lärare.

2 Lärarkategorier vid Försvarshögskolan

Högskolelagen anger att varje högskola själv bestämmer vilka kategorier av lärare utöver professor och lektor som skall anställas där, samt om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som skall gälla vid anställning av sådana lärare (HL 3 kap 6 §).

Vid Försvarshögskolan finns nedanstående anställningar. Enligt högskolelag, högskoleförordning och förordning för Försvarshögskolan:

- Professor
- Lektor
- Biträdande lektor
- Militär lärare
- Adjungerad professor
- Gästprofessor

Enligt Försvarshögskolans beslut:

- Seniorprofessor
- Adjungerad lärare
- Adjunkt
- Professionslektor

Övriga akademiska anställningar enligt avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor & lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS):

- Postdoktor
- Forskare

Huvudregeln är tillsvidareanställning. Lärare ska anställas i konkurrens och efter noggrann bedömning av meriter och kvalifikationer. Undantag från huvudregeln beträffande tillsvidareanställning finns angivna i lagen (1982:80) om anställningsskydd, högskoleförordningen (1993:100), i kollektivavtal (Avtal om tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare, 2011-12-14) samt i *Överenskommelse avseende personal* (112/2013:10).

De anställningar som ingår i den akademiska karriärvägen är **biträdande lektor, lektor, professor**, samt **disputerade officerare**. Inom denna kategori tillämpar Försvarshögskolan den så kallade **akademiska karriärvägen**, som knyter an till det internationellt etablerade begreppet **Tenure track**. Syftet med att definiera den akademiska karriärvägen är att främja hög kvalitet i lärarekryteringar och att ge dessa lärare förutsättningar att långsiktigt utveckla och integrera excellens inom forskning och utbildning. Rekrytering inom den akademiska karriärvägen ska, som regel, ske genom sakkunnigprövning i konkurrens efter internationell utlysning. Detta innebär, att det som regel, inte går att befordras in i den akademiska karriärvägen.

Det är verksamhetens krav och behov, i enlighet med vad som kommer till uttryck i högskolelag och högskoleförordning, samt lokala verksamhetsbeslut som styr arbetsuppgifterna för högskolans lärare, oavsett befattning. I Villkorsavtalen (4 kap 2 §) framgår att utifrån varje verksamhets syfte, karaktär, mål och förutsättningar har arbetsgivaren att bedöma och avgöra verksamhetens krav på bemanning avseende olika kompetenser vid olika tidpunkter.

HL 3 kap. 1 §

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.

HL 3 kap. 2 §

För utbildning och forskning ska det finnas professorer och lektorer anställda som lärare vid högskolorna. Anställning som professor är den främsta anställningen som lärare. Regeringen meddelar föreskrifter om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som ska gälla.

HL 3 kap. 6 §

Om inte någonting annat följer av föreskrifter som meddelas av regeringen, bestämmer varje högskola själv vilka kategorier lärare utöver professor och lektor som ska anställas där, samt om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som skall gälla vid anställning av sådana lärare.

3 Behörighetskrav, bedömningsgrunder samt allmänna krav vid läroanställningar

Behörighetskrav

För läroanställningar gäller olika behörighetskrav. Med detta avses särskilda krav som en sökande måste uppfylla för att kunna anställas. Behörig att anställas som lärare är den som uppfyller de krav som ställs för den aktuella anställningen.

Utöver de grundläggande behörighetskrav som anges för varje specifik läroanställning ska bedömningsgrunder för den specifika anställningen anges i anställningsprofilen. Behörighet och bedömningsgrunder i anställningsprofilen ska vara sakligt motiverade utifrån varje enskild anställnings arbetsuppgifter och verksamhetens behov.

I samband med fastställande av anställningsprofilen kan krav på behörighet och bedömningsgrunder utöver vad som framgår av högskoleförordningen anges.

Bedömningsgrunder

Bedömningsgrunder kan dels avse hur väl en sökande uppfyllt ett nödvändigt krav, till exempel den vetenskapliga kvaliteten på en doktorsavhandling, dels avse meriter som inte är nödvändiga för anställningen men som ger den sökande ett försteg vid bedömningen av de sökande.

Bedömningsgrunderna kan viktas olika beroende på arbetets innehåll och de övriga förutsättningar för anställningen som definierats utifrån verksamhetens behov.

Som bedömningsgrunder vid anställning av lärare ska gälla dels graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning och befordran, dels de bedömningsgrunder som i övrigt har fastställts i anställningsprofilen.

Allmänna krav

En lärare vid Försvarshögskolan, civil eller militär, ska ha genomgått högskolepedagogisk utbildning (enligt Sveriges universitets- och högskoleförbund, SUHF, rekommendationer om mål för behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning samt ömsesidigt erkännande (REK 2016:1)) eller annan pedagogisk utbildning som leder till motsvarande kompetens, med godkänt resultat, innan anställning eller **senast två år** efter att anställningen påbörjats.

För samtliga anställningar vid högskolan krävs att den sökande har uppvisat sådana **personliga egenskaper**, som till exempel samarbetsförmåga, som behövs för att fullgöra anställningen väl.

4 Rekrytering av lärare

Bestämmelser kring anställningsform, arbetsuppgifter, behörighetskrav och bedömningsgrunder för biträdande lektor, lektor och professor finns i högskolelagen 3 kap (§§ 1–3) samt högskoleförordningen 4 kap (§§ 1, 3-4a, 7, 9, 11, 12, samt 12a).

När anställningsprofilen fastställs ska den ange de behörighetskrav och bedömningsgrunder som ska gälla i den specifika rekryteringen.

4.1 Professor

Professor är den främsta läraranställningen vid högskolan (HL 3 kap 2 §). En professor ska anställas tills vidare utan tidsbegränsning (HL 3 kap 3 §). Undantagna enligt högskolelagen är adjungerad professor och gästprofessor, läs mer om dessa under 4.7 respektive 4.8.

Varje professor företräder sitt ämne. Med tjänstetiteln följer ansvar för ämnets innehåll, utveckling och kvalitetsnivå såväl inom forskningen som inom grund- och forskarutbildningen.

Behörighetskrav

Behörighet för en anställning som professor prövas enligt högskoleförordningen.

HF 4 kap 3 §

Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet.

Förordning (2010:1064).

För behörighet till anställning som professor vid Försvarshögskolan krävs avlagd doktorsexamen, eller motsvarande vetenskaplig kompetens.

Därutöver är ett behörighetskrav för att anställas som professor att den sökande har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet vilken i betydande grad överstiger vad som krävs för docentkompetens, såväl kvalitativt som kvantitativt.

I samband med fastställande av anställningsprofilen kan ytterligare behörighetskrav, utöver vad som framgår av HF och föregående stycken, anges exempelvis samverkans-, lednings- och administrativ skicklighet. Dessa ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov.

Bedömningsgrunder

HF 4 kap 3 § 2 st

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).

Förutom det som regleras av HF 4 kap 3 § 2 st angående bedömningsgrunderna vetenskaplig och pedagogisk skicklighet, ska ytterligare bedömningsgrunder tillkomma. Om inte särskilda skäl föreligger ska bedömningsgrunderna inkludera samverkans-, lednings-, och administrativ skicklighet. Ytterligare bedömningsgrunder kan beslutas av prefekt efter samråd med berört ämnesråd. Av anställningsprofilen ska framgå vilka bedömningsgrunder som används samt vilken vikt de olika grunderna har.

Vetenskaplig skicklighet

Vetenskaplig skicklighet utgör en bedömningsgrund. Med vetenskaplig skicklighet menas i detta sammanhang självständiga forskningsinsatser som håller hög nationell och internationell kvalitet och som i betydande grad överstiger vad som krävs för docentkompetens.

Skickligheten har visats genom att planera, initiera, leda och utveckla forskning. Vidare ska även hänsyn tas till förmåga att i konkurrens erhålla externa forskningsbidrag samt handledning av forskarstuderande fram till doktorsexamen. Den sökandes bidrag till det internationella och nationella vetenskapssamhället ska bedömas bland annat utifrån kvalitet och omfattning av vetenskaplig publicering. Den vetenskapliga skickligheten ska bedömas med hänsyn till disciplinens karaktär och tradition.

Pedagogisk skicklighet

Pedagogisk skicklighet utgör en bedömningsgrund som visas genom utbildning- och undervisningsinsatser som håller hög kvalitet och i betydande grad överstiger vad som krävs för anställning som lektor. Omfattning, såväl bredd som djup, ska tillmätas betydelse. Vidare ska även hänsyn till förmåga att planera, initiera, leda och utveckla utbildning, liksom förmåga att forskningsanknyta undervisningen tillmätas betydelse. Därutöver ska den sökande uppvisa väl dokumenterad skicklighet i handledning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå.

Samverkansskicklighet

Samverkansskicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär samverkansarbete. Med samverkansskicklighet menas i detta sammanhang den skicklighet som en person visar i sitt arbete i skärningspunkten mellan forskning, utbildning och det omgivande samhället. I detta ingår att leda/delta i aktiviteter som syftar till kunskapsutbyte eller samarbete runt en gemensam fråga med aktörer utanför akademien. Det förutsätter förmågan att bygga goda relationer och förståelse för andra parter förutsättningar och drivkrafter.

I prövning ska meriter från samverkan med det samhälle som högskolan är en del av, samt nyttiggörande av forskning och utbildning, värderas. God samverkansskicklighet har man bland annat om man lyckas uppnå resultat som tillfredsställer egna såväl som andras intressen och om man deltar i kunskapsutvecklingen kring metoder och processer för samverkan.

Ledningsskicklighet

Ledningsskicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär eller kan komma att innebära arbetsledning, det vill säga ansvar för ledning av verksamhet och/eller personal.

Ledningsskicklighet visas genom förmåga att leda verksamhet och/eller personal, fatta beslut, ta ansvar samt motivera och förse andra med de förutsättningar som krävs för att effektivt nå gemensamma mål. Förmåga att samordna gruppen såväl som att bidra till att skapa engagemang, delaktighet och arbetsglädje samt förmåga att hantera konflikter utgör ytterligare exempel på visad skicklighet. Till skickligheten räknas övergripande verksamhetsplanering samt förmåga att hantera resurser på ett sätt som speglar verksamhetens prioriteringar liksom förmåga att arbeta strukturerat och utifrån en medvetenhet om mål och kvalitet.

Administrativ skicklighet

Administrativ skicklighet utgör en bedömningsgrund som visas genom att följa processer och regelverk, och att hantera administrativa system för arbetets genomförande. Det kan också visas genom förmåga att planera, organisera och prioritera arbetet på ett effektivt och för ändamålet anpassat sätt samt genom förmåga att ange och hålla tidsramar.

4.2 Lektor

Behörighetskrav

Behörighet för lektor prövas enligt högskoleförordningen.

HF 4 kap 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.

Förordning (2010:1064).

För behörighet till anställning som lektor vid Försvarshögskolan krävs avlagd doktorsexamen, eller motsvarande vetenskaplig kompetens. Med motsvarande vetenskaplig kompetens avses i regel examen från utländskt universitet med i huvudsak samma nivå och kvalitet som svensk doktorsexamen.

I samband med fastställande av anställningsprofilen kan ytterligare behörighetskrav, utöver vad som framgår av HF och föregående stycken, anges exempelvis samverkans-, lednings- och administrativ skicklighet. Dessa ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov.

Bedömningsgrunder

HF 4 kap 4 §

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).

Vetenskaplig skicklighet

Vetenskaplig skicklighet utgör en bedömningsgrund. Med vetenskaplig skicklighet menas i detta sammanhang självständiga forskningsinsatser som håller hög nationell och internationell kvalitet.

Skickligheten har visats genom att planera, initiera och utveckla forskning. Vidare ska även hänsyn tas till viss förmåga att i konkurrens erhålla forskningsbidrag. Den sökandes bidrag till det internationella och nationella vetenskapssamhället ska bedömas bland annat utifrån kvalitet och

omfattning av vetenskaplig publicering. Den vetenskapliga skickligheten ska bedömas med hänsyn till disciplinens karaktär och tradition.

Pedagogisk skicklighet

Pedagogisk skicklighet utgör en bedömningsgrund som har visats genom utbildnings- och undervisningsinsatser som håller hög kvalitet. Omfattning, såväl bredd som djup, ska tillmätas betydelse. Vidare ska även hänsyn till förmåga att planera, initiera och utveckla utbildning, liksom förmåga att forskningsanknyta undervisningen tillmätas betydelse. Därutöver ska den sökande uppvisa väl dokumenterad skicklighet i handledning på grundnivå och avancerad nivå.

Förutom det som regleras av HF 4 kap 4 § angående bedömningsgrunderna vetenskaplig och pedagogisk skicklighet, kan ytterligare bedömningsgrunder tillkomma. Sådana bedömningsgrunder kan inkludera samverkans-, lednings-, och administrativ skicklighet såsom beskrivs under rubrik **4.1 Professor**. Ytterligare bedömningsgrunder kan beslutas av prefekt efter samråd med berört ämnesråd. Av anställningsprofilen ska framgå vilka bedömningsgrunder som används samt vilken vikt de olika grunderna har.

4.3 Professionslektor

En professionslektor är en särskild kategori av lektor för den som har stor yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen men som inte har avlagd doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens utan istället har akademisk examen på avancerad nivå eller motsvarande examen och visad pedagogisk skicklighet.

Yrkesskickligheten avser ett väl definierat och avgränsat kunskapsområde som är av relevans för Forsvarshögskolans utbildningar.

Professionslektor är en anställningsform som inte ska förväxlas med anställningsformerna militär lärare, adjunkt eller lektorat som baseras på avlagd doktorsexamen eller motsvarande vetenskaplig kompetens enligt HF 4 kap 4 §.

Behörighetskrav

Behörighet för lektor provas enligt högskoleförordningen.

HF 4 kap 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.

Förordning (2010:1064).

För behörighet till anställning som professionslektor krävs pedagogisk skicklighet och yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen. För att detta ska vara aktuellt fordras att kompetensen inom området är hög, att det är frågan om stor yrkesskicklighet med ett visat reflekterande förhållningssätt till yrkespraktiken. Av anställningsprofilen ska framgå vilken yrkesskicklighet som eftersöks.

Bedömningsgrunder

HF 4 kap 4 §

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).

Yrkesskickligheten ska ha visats genom självständig yrkesutövning som håller hög nationell och internationell kvalitet. Omfattande och synnerligen väl kvalificerad relevant yrkeserfarenhet utanför undervisnings- och forskningssektorn med ett visat reflekterande förhållningssätt till yrkespraktiken ska finnas väl dokumenterat.

Den **pedagogiska skickligheten** ska ha visats genom väl dokumenterade utbildnings- och undervisningsinsatser som håller hög kvalitet. Omfattning, såväl bredd som djup, ska tillmätas betydelse. Vidare ska förmåga att planera, initiera och utveckla utbildning, liksom förmåga att knyta yrkets förutsättningar till undervisningen tillmätas betydelse. Vid tillämpningen av kravet på pedagogisk skicklighet kan de pedagogiska kriterierna för lektorsanställning ersättas av väl dokumenterade pedagogiska meriter förvärvade från den verksamhet som den sökande är sysselsatt inom.

Förutom det som regleras av HF 4 kap 4 § angående bedömningsgrunderna kan ytterligare bedömningsgrunder tillkomma. Sådana bedömningsgrunder kan inkludera samverkans-, lednings-, och administrativ skicklighet såsom beskrivs under rubrik Professor. Ytterligare bedömningsgrunder kan beslutas av prefekt efter samråd med berört ämnesråd. Av anställningsprofilen ska framgå vilka bedömningsgrunder som används samt vilken vikt de olika grunderna har.

4.4 Biträdande lektor

Syftet med anställningen är att ge den biträdande lektorn möjlighet och goda förutsättningar att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig vetenskapligt och pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en tillsvidareanställning som lektor.

HF 4 kap 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.

Förordning (2017:844).

I samband med fastställande av anställningsprofilen ska tidsperioden för anställningen ha bestämts till fyra eller sex år.

De bedömningsgrunder som kommer att tillämpas vid en befordran till lektor ska vara med i anställningsprofilen och vid utlysningen av det biträdande lektoratet.

Behörighetskrav

Behörighet för biträdande universitetslektor prövas enligt högskoleförordningen.

HF 4 kap 4 a §

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

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

Förordning (2017:844).

Med motsvarande vetenskaplig kompetens avses i regel examen från utländskt universitet med i huvudsak samma nivå och kvalitet som svensk doktorsexamen.

I samband med fastställande av anställningsprofilen kan ytterligare behörighetskrav, utöver vad som framgår av HF och föregående stycken, anges. Dessa ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov.

Bedömningsgrunder

HF 4 kap 4 a § 2 st

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

Förordning (2017:844).

Som bedömningsgrund vid anställning som biträdande lektor vid Försvvarshögskolan gäller **vetenskaplig skicklighet** visad genom god förmåga att självständigt genomföra forskning av hög kvalitet.

I den sammanlagda bedömningen av skickligheten läggs särskild vikt vid en bedömning av de sökandes potential till en framgångsrik karriär som lärare och forskare.

Förutom vetenskaplig skicklighet, kan ytterligare bedömningsgrunder tillkomma. Sådana bedömningsgrunder kan inkludera pedagogisk skicklighet, internationella erfarenheter samt erfarenhet och förmåga att samverka. De ytterligare bedömningsgrunderna beslutas av prefekt efter samverkan med berört ämnesråd. Bedömningsgrunderna ska framgå av anställningsprofilen.

4.5 Militära lärare

3 kap förordning för Försvarshögskolan

1 § Vid anställning av professorer, lektorer och andra lärare och doktorander gäller 4 kap. 1, 3–7, 9 och 11–17 §§ samt 5 kap. högskoleförordningen (1993:100). Förordning (2010:1751).

2 § Vid anställning av officerare som lärare gäller 4 kap. 1, 5, 9, 13–15 och 17 §§ högskoleförordningen (1993:100). Vid sådana anställningar ska 6 § anställningsförordningen (1994:373) inte tillämpas.

Med officerare avses i denna förordning de som är eller har varit anställda som officer i Försvarsmakten och utländska officerare.
Förordning (2010:1751).

För behörighet att anställas som militär lärare krävs militär kompetens i form av avancerade kunskaper och färdigheter inom teori, praktik och erfarenhet inom det militära yrket.

Militära lärare kan anställas på två sätt:

1. Genom tidsbegränsad anställning enligt *Överenskommelse avseende personal* (112/2013:10). Detta görs genom bemanningsdialog med Försvarsmakten. Sådana anställningar behöver, enligt förordningen för Försvarshögskolan (3 kap 2 §), inte utlysas.
2. Genom utlysning med tydliga kvalifikationskrav på militär kompetens och erfarenhet. Anställningen regleras enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

4.6 Adjungerad professor

En person som har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet får anställas som adjungerad professor. Rektor beslutar om att inleda rekrytering av adjungerad professor.

Syftet med anställning som adjungerad professor är att knyta en vetenskapligt kvalificerad person med speciell kompetens inom ett ämne till högskolan. Adjungering blir ett sätt att stärka kompetensen inom högskolan och kopplingen till det övriga samhället. En adjungerad professor ska alltid vara en ledande specialist inom det aktuella området. En adjungerad professor bör ha vetenskaplig och pedagogisk skicklighet på professorsnivå. Det ligger dock i anställningsformens natur att kompetensområdet kan vara mer begränsat. Framstående insatser inom området kan delvis ersätta kravet på traditionellt dokumenterad vetenskaplig skicklighet.

En person som kommer i fråga för anställning som adjungerad professor ska i tillämpliga delar prövas enligt samma behörighetskrav som för anställning som professor och sakkunnigbedömning om skickligheten ska hämtas in, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten. Då anställningen är personlig sker ingen utlysning. Då en individs meriter inte rangordnas relativt någon annan sökande, är det avgörande att den tilltänkta innehavaren av anställningen uppfyller behörighetskraven.

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. Anställningens omfattning ska högst vara 49 % av heltid.

Arbetsuppgifterna för adjungerad professor är normalt forskning, handledning och undervisning och att verka inom ett ämne eller huvudområde i vilket professorn bidrar till forskning och utbildning. Arbetsuppgifter för en adjungerad professor bestäms i samråd mellan Försvvarshögskolan och extern samverkanspart.

Vid adjungering ska avtal upprättas mellan Försvvarshögskolan, huvudarbetsgivaren och den adjungerade professorn avseende villkoren för anställningen till exempel rörande arbetsuppgifter, lönekostnader och andra kostnader, resurser i form av lokaler och utrustning samt äganderätt till resultat.

Mer information kring handlägningsprocessen vid anställning som adjungerad professor finns i Rutin till Försvvarshögskolans anställningsordning för rekrytering och befordran av lärare.

4.7 Gästprofessor

Som gästprofessor anställs i normalfallet en person som kommer från ett annat lärosäte. Rektor beslutar om att inleda rekrytering av gästprofessor.

Syftet med anställning som gästprofessor är att under en begränsad tid knyta an en person med speciell kompetens till högskolan. Då anställningen är personlig sker ingen utlysning. Då en individs meriter inte rangordnas relativt någon annan sökande, är det avgörande att den tilltänkta innehavaren av anställningen uppfyller behörighetskraven.

I högskoleförordningen regleras tidsbegränsningen av en gästprofessor. Anställning ska vara tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt (4 kap 12 §). Anställningstiden som gästprofessor får sammanlagt omfatta högst fem år. I övrigt gäller lagen (1982:80) om anställningsskydd. Som gästprofessor kan anställas en person som är prövad och ansedd behörig för en anställning som professor i ett ämne som är relevant för att stödja utvecklingen av Försvvarshögskolans forskning och/eller utbildning.

Behörighetskraven för anställning som gästprofessor är desamma som för tillsvidareanställning som professor och beslut om anställning fattas i samma ordning.

Mer information kring handlägningsprocessen vid anställning som gästprofessor finns i Rutin till Försvvarshögskolans anställningsordning för rekrytering och befordran av lärare.

4.8 Seniorprofessor

En professor kan i samband med pension anställas som seniorprofessor. Då det handlar om en anställning efter pension så bör anställningen i normalfallet vara på deltid.

Anställningen ska vara mycket väl motiverad utifrån verksamhetens behov, till exempel då det finns behov av speciell kompetens, behov av att överbrygga nyrekrytering eller om personen är mottagare av externt finansierat forskningsanslag, kan anställning som seniorprofessor utlysas. Anställningen regleras enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Behörighetskrav och bedömningsgrunder för en seniorprofessor är normalt desamma som för anställning av professor vid Försvvarshögskolan. Undantag kan göras då det är motiverat utifrån anställningens innehåll, tidslängd och den anställdas kompetens i övrigt.

4.9 Adjungerad lärare

För anställning som adjungerad lektor eller adjungerad militär lärare ska de behörighetskrav tillämpas som gäller för aktuell lärarkategori.

Syftet med anställning som adjungerad lärare är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en utbildning av hög kvalitet. Anställningen är på deltid och utgår från verksamhetens krav. Omfattningen är normalt ca 20 % av en heltidsanställning.

Arbetstagaren ska ha sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn. Adjungerad lärare får anställas tills vidare, dock längst två år. En sådan anställning får förnyas (centralt kollektivavtal om tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare (2011-12-14)).

4.10 Adjunkt

För att kunna anställas som adjunkt ska den sökande ha avlagt lägst kandidatexamen från högskoleutbildning eller ha motsvarande kompetens samt ha visat pedagogisk skicklighet. Högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande kunskaper förvärvade på annat sätt är en bedömningsgrund.

Adjunktens arbetsuppgifter består huvudsakligen av undervisning och därtill knutna uppgifter. Sådan undervisning bedrivs i huvudsak på grundnivå och är av sådant slag att den inte kräver forskningskompetens. Arbetsuppgifter inom utbildning består av aktivt deltagande i utveckling och genomförande av utbildning, samt bidrag till pedagogisk utveckling brett inom utbildningsområdet. Vidare kan arbetsuppgifter inom utbildning inbegripa tillförande av specialkompetens inom tillämpade ämnesområden.

En sökande som saknar högskolepedagogisk utbildning (enligt riktlinjer från Sveriges universitets- och högskoleförbund, SUHF, eller motsvarande internationella riktlinjer) och som inte heller bedöms ha förvärvat motsvarande kunskaper på annat sätt ska genom att gå sådan utbildning under de första två åren av anställningen.

Adjunkt är en anställningsform som bör användas restriktivt och endast om det inte visat sig möjligt att rekrytera till andra läraranställningar, eller om tjänsten kräver yrkesskicklighet snarare än vetenskaplig skicklighet (ersätter beslut Ö 122/2021).

En adjunkt vid Forsvarshögskolan har i normalfallet inte möjlighet att inom ramen för sin anställning befordras till lektor då det inte är en anställning inom den akademiska karriärvägen.

4.11 Kallelse till anställning som professor

Rektor kan kalla till en anställning som professor. Enligt högskoleförordningen 4 kap 7 § får en högskola kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan och personen har behörighet för anställningen.

Kallelseförfarandet ska användas restriktivt och som ett verktyg för strategiska rekryteringar. Förfarandet syftar till att underlätta och påskynda rekrytering av internationellt framstående forskare och bör också användas som ett strategiskt instrument för att uppnå en jämnare könsfördelning.

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 som professor enligt högskoleförordningen 4 kap 3 § får anställas genom kallelse. Beslut om att kalla en person till anställning som professor 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 (4 kap, högskoleförordningen) ska tillämpas.

Mer information kring handlägningsprocessen vid kallelse till anställning som professor finns i Rutin till Försvarshögskolans anställningsordning för rekrytering och befordran av lärare.

4.12 Övriga akademiska anställningar

De övriga akademiska anställningarna som är lokalt anpassade vid Försvarshögskolan regleras bland annat i högskoleförordningen, avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor (2022-02-01) och lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Vid lärosätet regleras doktorandanställningar i Beslut om regler för anställning som doktorand vid Försvarshögskolan, Ö 705/2021.

Postdoktor

Anställning som postdoktor vid Försvarshögskolan är en tidsbegränsad meriteringsanställning med huvudinriktning mot forskning och är avsedd som ett första karriärsteg efter disputation. En postdoktoranställning regleras enligt det centrala avtalet om tidsbegränsad anställning som postdoktor.

Forskare

Anställning som forskare kan vara tills vidare eller tidsbegränsad i enlighet med lagen (1982:80) om anställningsskydd. Anställning ska alltid göras med utgångspunkt från identifierade behov i forskningsverksamheten. Behörig att anställas som forskare är den som har en doktorsexamen, eller en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen.

Utöver kraven på behörighet ska arbetsuppgifter och bedömningsgrunder framgå av anställningsprofilen och vara motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov. Det som anges som meriterande kan viktas relativt deras relevans för anställningen.

Rekrytering av forskare vid Försvarshögskolan bör användas restriktivt och endast om det inte visat sig möjligt att rekrytera till främst läraranställningar eller anställning som postdoktor.

5 Befordran

Befordran innebär en kompetensprövning¹ och en befattningsändring. Befordran kan enbart sökas av vid Försvarshögskolan tillsvidareanställda vid ansökningstillfället verksamma lärare, av militära lärare samt av biträdande lektorer. En anställd som befordrats har inte rätt till ändrade

¹ Docent är inte anställningsform utan en akademisk titel som innebär att medarbetaren visat förmåga att bedriva självständig forskning och lämnat ett betydande bidrag till ämnet. Utnämning till docent sker efter särskild prövning av ansökan, se Regler för antagning av docent.

arbetsuppgifter eller anställningsvillkor. Ämnet ska i normalfallet vara detsamma som för den tidigare anställningen men kan ändras om det finns särskilda skäl. Befordransprocessen ska präglas av transparens och förutsägbarhet samt av en omsorgsfull bedömning av vetenskaplig och pedagogisk skicklighet.

För att kunna anställas som professor eller lektor genom befordran ska den anställde uppfylla de kvalifikationskrav som gäller vid nyrekrytering till en sådan anställning och en komplett ansökan ska lämnas in i enlighet med vad som gäller för motsvarande utannonserad anställning.

Det åligger sökande att i sin ansökan visa på skicklighet och inte enbart erfarenhet. I ansökan redovisad skicklighet bör också styrkas genom ingivna handlingar, som exempelvis intyg från studierektor, kursutvärderingar, rapporter från internationella utvärderingar, yttranden och anslag från forskningsråd etc.

Vid Försvvarshögskolan gäller att sakkunnigbedömning ska inhämtas vid befordringsärenden, om det inte är uppenbart obehövt.

Vidare information kring handläggning av befordringsärenden anges i Rutin till Försvvarshögskolans anställningsordning för rekrytering och befordran av lärare.

5.1 Befordran till professor

En tillsvidareanställd lektor eller militär lärare vid Försvvarshögskolan som uppfyller behörighetskraven för en anställning som professor kan, efter begäran av berörd prefekt och tillstyrkan av rektor prövas för befordran till professor. Ansökan om befordran ska ske i det ämne som den sökande är anställd. En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som professor.

Möjlighet till befordran ska vara grundad på att den som befordras dels ska ha bedömts uppnått rätt kompetensnivå för den högre befattningen genom styrkt behörighet för den högre anställningen, dels ha bedömts lämplig för den högre anställningen utifrån de beslutade bedömningsgrunderna. Beslutet ska utgå från verksamhetens behov av en professor inom det aktuella ämnesområdet.

Behörighetskrav och bedömningsgrunder

Befordran till professor kan tidigast ske fem år efter doktorsexamen i syfte att säkerställa tillfredställande erfarenhet av självständigt forskningsarbete och forskarhandledning, om inte särskilda skäl föreligger.

Prövning för befordran från lektor till professor kan, om inte särskilda skäl föreligger, inte ske förrän tidigast sex månader efter det att man erhållit sin tillsvidareanställning som lektor.

Vid befordran till professor gäller samma behörighetskrav som vid rekrytering av professor, se rubrik **4.1 Professor**, och där nämnda bedömningsgrunder gäller som ytterligare behörighetskrav.

5.2 Befordran till lektor

Biträdande lektorer och militära lärare, samt i undantagsfall tillsvidareanställda adjunkter, som uppfyller behörighetskraven för en anställning som lektor kan ansöka om befordran vid Försvärshögskolan. En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som lektor.

Befordran från biträdande lektor till lektor

HF 4 kap 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).

Behörighetskrav och bedömningsgrunder

Vid befordran från biträdande lektor till lektor gäller samma behörighetskrav som vid rekrytering av lektor, se rubrik **4.2 Lektor**, och där nämnda bedömningsgrunder gäller som ytterligare behörighetskrav.

Ansökan om befordran från biträdande lektor till lektor kan endast ske en gång och ska lämnas in senast sex månader innan anställningstidens utgång så att Försvärshögskolan i god tid hinner pröva ansökan och besluta i ärendet. Vidare information kring ansökan om befordran, prövning, med mera anges i Rutin till Försvärshögskolans anställningsordning för rekrytering och befordran av lärare.

Befordran från militär lärare och adjunkt till lektor

En militär lärare, eller en adjunkt som är anställd tills vidare, vid Försvärshögskolan kan efter begäran av berörd prefekt och tillstyrkan av rektor prövas för att bli befordrad till en anställning som lektor. Ämnesinriktningen för anställningen som lektor ska föreslås av prefekt efter samråd med berört ämnesråd.

En adjunkt vid Försvärshögskolan har i normalfallet inte möjlighet att inom ramen för sin anställning befordras till lektor då det inte är en anställning inom den akademiska karriärvägen.

Behörighetskrav och bedömningsgrunder

Vid befordran från militär lärare och adjunkt, till lektor gäller samma behörighetskrav som vid rekrytering av lektor, se rubrik **4.2 Lektor**, och där nämnda bedömningsgrunder gäller som ytterligare behörighetskrav.

5.3 Befordran till professionslektor

En militär lärare, eller en adjunkt som är anställd tills vidare, vid Försvärshögskolan kan efter begäran av berörd prefekt och tillstyrkan av rektor prövas för att bli befordrad till en anställning

som professionslektor. Ämnesinriktningen för anställningen som professionslektor ska föreslås av prefekt efter samråd med berört ämnesråd.

Behörighetskrav och bedömningsgrunder

Vid befordran från militär lärare och adjunkt, till professionslektor gäller samma behörighetskrav som vid rekrytering av professionslektor, se rubrik 4.3 Professionslektor, och där nämnda bedömningsgrunder gäller som ytterligare behörighetskrav.

6 Tidsbegränsade anställningar

En anställning som lärare får tidsbegränsas enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd, om det inte är fråga om anställning som professor (inbegripet adjungerad professor och gästprofessor) (högskoleförordningen 4 kap. 9). Därutöver gäller 10–12 §§ högskoleförordningen i fråga om tidsbegränsning av en anställning.

Rekrytering till tidsbegränsad anställning ska ske med omsorg, mot bakgrund av den rätt till tillsvidareanställning som kan uppkomma vid upprepade tidsbegränsade anställningar.

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd

1. för särskild visstidsanställning,
2. för vikariat,
3. för säsongsarbete.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning (ALVA till och med 2022-09-30) i sammanlagt mer än två år, eller i särskild visstidsanställning (SÄVA från och med 2022-10-01) i sammanlagt mer än 12 månader, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning (5 § lagen (1982:80) om anställningsskydd).

Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om provtiden är högst sex månader (lagen (1982:80) om anställningsskydd 6 §).

6.1 Förenklat förfarande vid tillsättning

Ett förenklat tillsättningsförfarande, som innebär att sakkunnigbedömning kan uteslutas, får tillämpas vid tillsättning av anställningar som omfattar högst två år för vikariat eller högst 12 månader för särskild visstidsanställning (SÄVA). Förfarandet ska användas restriktivt.

Se Rutin till Försvarshögskolans anställningsordning för rekrytering och befordran av lärare för komplett information kring processen.

7 Övriga bestämmelser

Beslut om avvikelse från anställningsordningen fattas av rektor efter yttrande, om särskilda skäl föreligger. Skälen för varje undantag ska dokumenteras och högskolans styrelse ska i efterhand informeras.

Beslut om att avbryta ett anställningsförfarande fattas av den som är behörig att fatta beslut om anställning enligt Försvarshögskolans delegationsordning. Ett sådant beslut får inte överklagas enligt anställningsförordning (1994:373) 21 §.

Anställningsordningen ska kontinuerligt ses över gemensamt av Anställningsnämnden och HR-avdelningen. Vid behov ska förslag på ändringar lämnas till rektor för samråd. Forsknings- och utbildningsnämnden fastställer förslag på anställningsordning till rektor. Högskolans styrelse beslutar om en anställningsordning (högskoleförordningen 2 kap 2 § punkt 9).

8 Förkortningar

AF	Anställningsförordning (1994:373)
DL	Diskrimineringslag (2008:567)
FL	Förvaltningslag (2017:900)
Förordning FHS	Förordning (2007:1164) för Försvarshögskolan
HF	Högskoleförordning (1993:100)
HL	Högskolelag (1992:1434)
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LOA	Lag (1994:260) om offentlig anställning
RF	Regeringsformen (1974:152)