



Anställningsordning för lärare vid Försvvarshögskolan

Fastställd av Försvvarshögskolans styrelse 2007-12-14

Reviderad 2008-10-28

Reviderad 2010-12-15

Reviderad 2012-06-12

Reviderad 2013-07-01

Reviderad 2017-07-01

Reviderad 2018-03-01

INNEHÅLLSFÖRTECKNING



FÖRKORTNINGAR	2
1. ALLMÄNNA UTGÅNGSPUNKTER.....	3
1.1 Lärarkategorier.....	3
1.2 Jämställdhet och mångfald	4
2. ANSTÄLLNINGSPROFIL.....	5
2.1 Anställningsprofil allmänt	5
2.2 Anställningsprofil civila lärare	5
2.3 Anställningsprofil militära lärare (officerare)	5
3. LEDIGFÖRKLARANDE	6
3.1 Ledigförklarande av civila läraranställningar	6
3.2 Ledigförklarande av militära läraranställningar	6
4. REKRYTERINGSPROCESS	6
4.1 Civila lärare	6
4.2 Militära lärare	7
5. ARBETSUPPGIFTER FÖR LÄRARE.....	7
6. BEHÖRIGHETSKRAV OCH BEDÖMNINGSGRUNDER.....	8
6.1 Allmänna krav för lärare.....	8
6.2 Behörighetskrav för anställning som professor	8
6.3 Bedömningsgrunder för anställning som professor	9
6.4 Behörighetskrav för anställning som lektor.....	9
6.5 Bedömningsgrunder för anställning som lektor	10
6.6 Behörighet för anställning som biträdande lektor	10
6.7 Bedömningsgrunder för anställning som biträdande lektor	11
6.8 Behörighet för anställning som adjunkt.....	11
6.9 Bedömningsgrunder för anställning som adjunkt	11
7. BEFORDRAN	11
7.1 Befordran till professor.....	11
7.2 Befordran till lektor	12
7.3 Befordran från biträdande lektor till lektor.....	12
8. ANSÖKAN	12
9. BEREDNING AV ANSTÄLLNINGÄRENDEN	13
9.1 Beredningsorgan.....	13
9.2 Sakkunniga	13
9.3 Sakkunnigas uppdrag	14
9.4 Kallelse	14
10. BESLUT OM ANSTÄLLNING.....	14
11. ANSTÄLLNINGSFÖRFARANDE.....	15
11.1 Anställning av lärare	15
11.2 Anställning av professor	15
11.3 Anställning av biträdande lektor.....	15
11.4 Anställning av adjungerad professor	16
11.5 Anställning av gästprofessor.....	16
11.6 Anställning av adjungerad lektor.....	16
11.7 Anställning av gästlektor.....	17
12. ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE	17
13. ATT AVBRYTA ETT ANSTÄLLNINGSFÖRFARANDE	17

Förkortningar

AF	Anställningsförfordningen	FoUN	Forsknings- och utbildningsnämnden
C HR	Chef för HR-avdelningen	FöNA	Förslagsnämnden för anställningsärenden
C OrgE	Chef organisationsenhet	Förordning FHS	Förordning för Försvarshögskolan
DL	Diskrimineringslagen	HF	Högskoleförfordningen
FHS	Försvarshögskolan	HL	Högskolelagen
FL	Förvaltningslagen	LAS	Lagen om anställningsskydd
FM	Försvarsmakten	LOA	Lagen om offentlig anställning

Inledning

Enligt 2 kap 2 § första stycket, 9, högskoleförordningen ska varje högskola reglera förfarandet vid anställning av lärare i en lokal anställningsordning. Anställningsordningen fastställs av styrelse och är en föreskrift och ett komplement till förordning för Försvarshögskolan, högskolelagen och högskoleförordningen. Anställningsordningen kompletteras av rektors delegeringsordning.

Kursiverad text i detta dokument utgör författningstext medan Försvarshögskolans (FHS) egna anvisningar är skrivna med normal text.

1. Allmänna utgångspunkter

LOA (Lagen om offentlig anställning 1994:260) 4 § Vid anställning skall avseende fästas bara vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.

Skickligheten skall sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat (1994:260).

HL (Högskolelag 1992:1434) 1 kap. 5 § 2-3 st I högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas

Högskolorna bör vidare i sin verksamhet främja förståelsen för andra länder och för internationella förhållanden.

Högskolorna skall också aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan.

1.1 Lärarkategorier

HL 3 kap 6 § Om inte någonting annat följer av föreskrifter som meddelas av regeringen, bestämmer varje högskola själv 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.

Förordning för Försvarshögskolan (2007:1164) 3 kap. 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.

Förordning för Försvarshögskolan 3 kap. 2 § Vid anställning av officerare som lärare gäller 4 kap. 1, 5, 9, 13-15 och 17 §§ högskoleförordningen. Vid sådana anställningar ska 6 § anställningsförordningen inte tillämpas. Med officerare avses i denna förordning de som är eller har varit anställda som officer i Försvarsmakten och utländska officerare.

Vid FHS får förutom professorer (inbegripet adjungerade professorer och gästprofessorer), lektorer (inbegripet adjungerade lektorer och gästlektorer) och

adjunkter även anställas biträdande lektor och militära lärare. Anställning av adjunkter ska göras restriktivt.

Lektor vid FHS benämns universitetslektor och adjunkt benämns universitetsadjunkt.

1.2 Jämställdhet och mångfald

DL (Diskrimineringslag 2008:567) 2 kap. 1 § En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren

1. är arbetstagare,
2. gör en förfrågan om eller söker arbete,
3. söker eller fullgör praktik, eller
4. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Förbudet mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet gäller inte i fråga om den som gör en förfrågan om arbete.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första stycket ska likställas med arbetsgivaren.

DL 2 kap. 2 § Förbudet i 1 § hindrar inte

1. särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna om, vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran, egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte och kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet,
2. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor,

DL 3 kap. 1 § Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

DL 3 kap. 5 § Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta

1. arbetsförhållanden,
2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor,
3. rekrytering och befordran,
4. utbildning och övrig kompetensutveckling, och
5. möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

DL 3 kap. 7 § Arbetsgivaren ska genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn

könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

FHS mål är att vara en inkluderande arbetsgivare där olika kompetenser, kulturer och erfarenheter respekteras och omhändertas. Utbildning och forskning vid FHS ska bedrivas av och vara anpassad för både kvinnor och män. Där det inte råder en jämn könsfördelning kan FHS vid likvärdiga eller i det närmaste likvärdiga meriter anställa den av underrepresenterat kön.

2. Anställningsprofil

2.1 Anställningsprofil allmänt

Ett anställningsbehov uppstår utifrån ett nytt behov eller en långsiktig kompetensförsörjningsplan. Initiativet att inleda en rekryteringsprocess tas av C OrgE om inte särskilda omständigheter råder som gör att rektor tar initiativet. C OrgE är ansvarig, eller om det finns särskilda skäl, HR på uppdrag av rektor, för att upprätta ett förslag till anställningsprofil efter samråd med berört ämnesråd. Anställningsprofiler för sakkunnigprövade anställningar lämnas till FöNA som accepterar och lämnar vidare anställningsprofilen till FoUN eller återförvisar anställningsprofilen till C OrgE. FoUN accepterar anställningsprofilen eller återförvisar den till FöNA. Om förslaget accepteras lämnas ett slutgiltigt förslag till rektor som fastställer anställningsprofilen.

2.2 Anställningsprofil civila lärare

Anställningsprofil för professor, lektor och biträdande lektor fastställs av rektor efter förslag från FoUN via FöNA. C OrgE fastställer anställningsprofiler för adjunkter efter samråd med C HR.

Anställningsprofilen ska innehålla följande:

- Arbetsuppgifter
- Ämnesområdet för anställningen, dvs. ämnesbenämningen
- Behörighetskraven
- Bedömningsgrunderna
- Övrigt som är av betydelse för anställningen

2.3 Anställningsprofil militära lärare (officerare)

Militära läraranställningar definieras av ett krav på militär kompetens och erfarenhet. Anställningsprofilen för officerare fastställs av berörd C OrgE efter samråd med C HR och vicerektor.

Anställningsprofilen ska innehålla följande:

- Arbetsuppgifter
- Ämnesområdet för anställningen
- Behörighetskrav
- Övrigt som är av betydelse för anställningen

3. Ledigförklarande

3.1 Ledigförklarande av civila läraranställningar

AF (Anställningsförordning 1994:373) 6 § 1 st 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.

Den annons som utformas ska innehållsmässigt överensstämma med texten i den fastställda anställningsprofilen. Information om lediga anställningar ska finnas på FHS hemsida och bör även finnas i andra relevanta kanaler.

Ansökningstiden ska vara minst 3 veckor om det inte föreligger särskilda skäl. Annonsering ska normalt inte ske under perioden 15 juni till 15 augusti.

3.2 Ledigförklarande av militära läraranställningar

Förordning för Försvarshögskolan 3 kap. 2 § ... Vid sådana anställningar ska 6 § anställningsförordningen inte tillämpas...

Försvarshögskolan behöver inte utlysa militära läraranställningar.

4. Rekryteringsprocess

4.1 Civila lärare

- En anställningsprofil för professor, lektor eller biträdande lektor beslutas av rektor efter förslag från FoUN via FöNA.
- C OrgE i samråd med berört ämnesråd föreslår sakkunniga. Förslaget bereds därefter av FöNA. FöNA accepterar förslaget eller återförvisas det till ämnesrådet. Det ska särskilt beaktas att en så jämn fördelning som möjligt uppnås mellan bägge könen.
- FoUN utser sakkunniga efter förslag av FöNA. Förslaget kan endast accepteras eller återförvisas till FöNA.
- FöNA kan kalla dem som främst kommer i fråga för anställningen som professor eller lektor till intervju och provföreläsning.
- C OrgE kan kalla de som kommer i fråga för anställning som biträdande lektor till intervju.

- Referenstagnation kan genomföras för att bland annat verifiera ledningsskicklighet på slutkandidaterna för anställning som professor. Referenstagnation kan även genomföras för andra lärarkategorier.
- FöNA avger förslag till rektor för anställning av professorer, lektorer och biträdande lektor.
- Rektor fattar beslut om anställning av professorer, lektorer och biträdande lektorer.
- En anställningsprofil för adjunkt beslutas av C OrgE.
- C OrgE fattar beslut om anställning av adjunkt. C HR fattar det formella arbetsgivarbeslutet.

4.2 Militära lärare

Försvärshögskolan genomför en bemanningsdialog med Försvarmakten om behovet av militära lärare vid FHS. I denna bemanningsdialog kommunicerar FHS behovet av militära lärare inom beskrivna arbetsområden och med behörighetskrav och därefter stödjer Försvarmakten FHS i bemanningsarbetet. Anställning av en militär chef ska i normalfallet ske genom intresseanmälan.

- Beslut om begäran till Försvarmakten om bemanning fattas av vicerektor efter samråd med C OrgE.
- Anställning av militär lärare fattas av C OrgE. C HR fattar det formella arbetsgivarbeslutet.

5. Arbetsuppgifter för lärare

HL 3 kap. 1 § I en lärares arbetsuppgifter får ingå att ha hand om utbildning, forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete 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.

Arbetsledande chef beslutar i dialog med berörd lärare om i vilken omfattning denne ska ha hand om utbildning, forskning och administrativt arbete. Därvid ska högskolan sträva efter att lärare ur alla lärarkategorier undervisar både på grundnivå och avancerad nivå. FHS strävar efter att ha lärare som deltar i både forskning och utbildning.

I utbildning ingår främst:

- undervisning och handledning, pedagogiskt utvecklingsarbete, utbildningsplanering och utbildningsadministration, examination, uppföljning och utvärdering av utbildning

I forskning ingår främst:

- bedriva forskning och uppdragsforskning, planera och leda forskning, bidra till forskningens finansiering, informera nationellt och internationellt om egen forskning.

I administrativt arbete ingår främst:

- kursadministration, akademiska förtroendeuppdrag samt utveckling av kontakter med det omgivande samhället

6. Behörighetskrav och bedömningsgrunder

6.1 Allmänna krav för lärare

En lärare, civil eller militär, vid Försvarshögskolan ska ha genomgått högskolepedagogisk utbildning¹ med godkänt resultat innan eller senast ett och ett halvt år efter att anställningen påbörjades. Det är C OrgE:s ansvar att säkerställa att den anställde genomgår denna utbildning.

Ett allmänt behörighetskrav är att den sökande ska ha de personliga egenskaper som krävs för att fullgöra anställningen väl.

6.2 Behörighetskrav för anställning som professor

HF (Högskoleförordning 1993:100) 4 kap. 3 § Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet...

Vetenskaplig skicklighet ska ha visats genom:

- självständiga forskningsinsatser som i betydande grad överstiger vad som krävs för docentkompetens, såväl kvalitativt som kvantitativt
- god förmåga att bygga upp, leda och utveckla forskning av hög kvalitet
- andra bidrag till det vetenskapliga arbetet än egen forskning (t.ex. uppdrag som sakkunnig, opponent vid disputationer, eller genom att ha varit inbjuden att hålla föredrag vid nationella och internationella konferenser inom ämnesområdet)
- visat förmåga att utveckla eget forskningsområde

Pedagogisk skicklighet ska ha visats genom:

- god förmåga att utveckla och genomföra utbildning, innefattande handledning, av hög kvalitet på grundnivå såväl som avancerad nivå och forskarnivå
- godkänd forskarhandledarutbildning
- handledning av minst en forskarstuderande fram till doktorsexamen, om inte synnerliga skäl föreligger
- förmåga till pedagogiskt utvecklingsarbete, kursutveckling och utveckling av nya högre kurser och forskningsanknytning av utbildningen

¹ Enligt SUHF riktlinjer eller internationellt motsvarande

- förmåga att stimulera och utveckla studenters lärande
- pedagogiskt engagemang samt en egen väl utvecklad pedagogisk grundsyn och vision för lärande
- god förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om forskning och utvecklingsarbete

6.3 Bedömningsgrunder för anställning som professor

HF 4 kap. 3 §, st 2 ... Som bedömningsgrund vid anställning av en professor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställningen 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.

Bedömningsgrunderna ska användas för att fälla avgörandet mellan behöriga sökande. Av anställningsprofilen ska framgå vilka bedömningsgrunder som används samt vilken vikt de olika grunderna har.

För anställning av en professor gäller som bedömningsgrund, utöver vetenskaplig och pedagogisk skicklighet, att personen ska ha visat ledningsskicklighet.

Ledningsskicklighet ska ha visats genom:

- förmåga att leda verksamhet och personal, fatta beslut och ta ansvar,
- förse andra med de förutsättningar som krävs för att effektivt utveckla ämnet och producera forskning och utbildning av hög kvalitet samt ta ansvar för att hålla givna ekonomiska ramar,
- förmåga att leda akademiska förtroendeuppdrag, och
- förmåga att samordna grupper såväl som att bidra till att skapa engagemang, delaktighet samt förmåga att hantera konflikter

Meriter på detta område ska vara skriftligt dokumenterade och med fördel inkludera ett omdöme. Referenstagning kan komma att genomföras.

En annan bedömningsgrund ska vara att den sökande ska ha dokumenterad förmåga att undervisa på svenska och engelska, eller efter särskilt beslut av den som fattar beslut om anställningsprofilen, endast engelska. Ytterligare bedömningsgrunder kan komma ifråga om det motiveras av anställningen.

6.4 Behörighetskrav för anställning som lektor

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...

Examen ska ha tagits ut före ansökningstidens utgång. Det får bedömas i det enskilda fallet om en utländsk examen kan anses motsvara svensk examen.

Vetenskaplig skicklighet ska ha visats genom:

- Egen forskning, planering och ledning av forskning

Pedagogisk skicklighet ska ha visats genom:

- Skicklighet i planering, genomförande och utveckling av utbildning på grundnivå och/eller avancerad nivå. Den pedagogiska skickligheten ska vara dokumenterad så att även kvaliteten kan bedömas.

Annan yrkesskicklighet:

- Skicklighet förvärvad genom yrkesverksamhet utanför universitet/högskola. Yrkesskickligheten ska vara av väsentlig betydelse för det ämnesområde inom vilket läraren ska vara verksam

6.5 Bedömningsgrunder för anställning som lektor

HF 4 kap. 4 § st 2. 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.

Bedömningsgrunderna ska användas för att fälla avgörandet mellan behöriga sökande. Av anställningsprofilen ska framgå vilka bedömningsgrunder som används samt vilken vikt de olika grunderna har.

En bedömningsgrund är att den sökande ska ha dokumenterad förmåga att undervisa på svenska och engelska, eller efter särskilt beslut av den som fattar beslut om anställningsprofilen, endast engelska. Ytterligare bedömningsgrunder kan komma ifråga om det motiveras av anställningen.

6.6 Behörighets krav för anställning som biträdande lektor

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, föräldraledighet eller andra liknande omständigheter.

6.7 Bedömningsgrunder för anställning som biträdande lektor

Som bedömningsgrunder vid anställning som biträdande lektor gäller förmågan till självständigt forskningsarbete av god kvalitet. Ytterligare bedömningsgrunder kan beslutas av C OrgE efter samråd med berört ämnesråd. Bedömningsgrunderna ska framgå av anställningsprofilen.

6.8 Behörighets krav för anställning som adjunkt

Behörig att anställas som adjunkt är den som har

1. avlagt lägst kandidatexamen från högskoleutbildning eller har motsvarande kompetens,
2. genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper, samt visat pedagogisk skicklighet.

6.9 Bedömningsgrunder för anställning som adjunkt

Som bedömningsgrunder vid anställning av adjunkt ska gälla graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställningen. Därutöver ska gälla graden av administrativ och annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till det ämnesinnehåll som högskolan bestämmer för anställningen och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

När FHS annonserar en anställning som adjunkt, ska C OrgE samverka med ordförande i det ämnesråd som berörs om vem som i första hand bör komma i fråga för anställningen.

7. Befordran

Befordran innebär en kompetensprövning och en titeländring. En anställd som befordrats har inte rätt till ändrade arbetsuppgifter eller anställningsvillkor.

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.

Ansökan om befordran handläggs i samma ordning som nyrekryteringsärenden dock kan FöNA välja att låta relevanta sakkunnigutlåtanden från tidigare sökta anställningar gälla som sakkunnigprövning. Det åligger den sökande att åberopa dessa utlåtanden vid ansökan.

7.1 Befordran till professor

En lektor som är anställd tills vidare eller en militär lärare vid FHS kan efter begäran av berörd C OrgE och tillstyrkan av rektor prövas för att bli befordrad till en anställning tills vidare som professor. Ämnesinriktningen för anställningen som professor ska föreslås av C OrgE efter samråd med berört ämnesråd. I syfte att säkerställa tillfredsställande erfarenhet av

självständigt forskningsarbete och forskarhandledning kan befordran dock ske tidigast fem år efter doktorsexamen om inte särskilda skäl föreligger.

Befordran sker normalt inom det område för anställning som läraren redan innehar dock kan befordran ske till annat närliggande område.

7.2 Befordran till lektor

En adjunkt som är anställd tills vidare eller en militär lärare vid FHS kan efter begäran av berörd C OrgE prövas för att bli befördrad till en anställning som lektor. Ämnesinriktningen för anställningen som lektor ska föreslås av C OrgE efter samråd med berört ämnesråd. Befordran förutsätter att, utöver avlagd doktorsexamen, även de övriga behörighetskraven för anställning som lektor är uppfyllda.

7.3 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.

Senast 6 månader före anställningstidens upphörande, enligt anställningsbeslutet, ska ansökan om befordran till universitetslektor vara inskickad till registrator. Ansökan skickas in av den sökande till registrator.

Befordran förutsätter att behörighetskraven för anställning som lektor är uppfyllda.

8. Ansökan

Ansökan som inkommit till FHS efter ansökningstidens utgång, dvs. senast kl. 24.00 sista ansökningdag, kommer inte att beaktas om inte särskilda skäl åberopas.

De sökande disponerar två veckor efter ansökningstidens utgång för att komplettera sina skrifter och övriga merithandlingar, vilket ska framgå av ansökan. Ansökan och de åberopade publikationerna ska vara skrivna på ett av de skandinaviska språken eller engelska. FHS gör i normalfallet inte översättningar från andra språk.

9. Beredning av anställningsärenden

9.1 Beredningsorgan

FöNA bereder förslag till anställning och befordran som professor och lektor.

Rektor fattar beslut om anställningsprofil efter beredning av FöNA och FoUN. FoUN fattar beslut om sakkunniga efter förslag från FöNA.

9.2 Sakkunniga

***HF 4 kap 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.*

***HF 4 kap 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.*

Även vid anställning av lektor och biträdande lektor ska sakkunnigbedömning hämtas in.

Förslag på sakkunniga bör föreligga redan vid beslut om anställningsprofil.

- Ämnesrådet lämnar på uppdrag av C OrgE förslag på sakkunniga till FöNA. FöNA accepterar förslaget och skickar det vidare till FoUN eller återförvisar förslaget på sakkunniga till C OrgE. FoUN accepterar eller återförvisar FöNA:s förslag. Vid ett återförvisande tar ämnesrådet fram nytt förslag på sakkunniga på uppdrag av C OrgE.

När sakkunniga utses gäller följande:

- Det ska alltid provas om jäv föreligger.
- De sakkunniga ska inte vara anställda vid FHS.
- En särskild sakkunnig kan utses för bedömning av den pedagogiska skickligheten, detta gäller inte biträdande lektor.
- I de fall det är väsentligt att bedöma annan profession än den som avses med anställningen, ska en särskild sakkunnig utses för bedömning av skicklighet inom den professionen.
- Båda könen ska vara representerade om inte synnerliga skäl talar emot detta.² FoUN beslutar om synnerliga skäl föreligger.

² Med synnerliga skäl avses tungt vägande skäl. När det gäller att utse sakkunniga kan det t ex vara att man, trots ansträngningar, inte har lyckats anlita lämplig sakkunnig för det aktuella sakkunniguppdraget. Avsteg från huvudregel ska alltid motiveras särskilt.

- Gäller prövningen anställning eller befordran till professor ska minst tre ämnessakkunniga utses; de sakkunniga ska vara professorer. FoUN beslutar om synnerliga skäl föreligger.
- Gäller prövningen anställning som biträdande lektor, lektor samt befordran till lektor ska minst två ämnessakkunniga utses. De sakkunniga ska inneha docentkompetens eller vara professorer.

9.3 Sakkunnigas uppdrag

De sakkunnigas uppdrag är att granska den av FöNA bedömda tätgruppen av behöriga sökanden samt att rangordna de sökande. Om sakkunnig bedömer att två eller flera personer har likvärdiga meriter kan rangordning av sökanden ske på samma plats.

De sakkunniga kan gemensamt upprätta den beskrivande presentationen av de sökandes meriter och inbördes överlägga om kriterier och avgränsningar. Slutjämförelsen och rangordning av de behöriga sökande ska dock göras individuellt av varje sakkunnig.

9.4 Kallelse

HF 4 kap 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.

Ett kallelseförfarande får endast inledas efter godkännande av rektor.

10. Beslut om anställning

HF 4 kap 13 § Lärare anställs genom beslut av rektor. Beslut som rör anställning av professor får inte delegeras.

Beslut om anställning av professorer (inbegripet adjungerade professorer och gästprofessorer) biträdande lektor samt lektorer (inbegripet adjungerade lektorer) fattas av rektor. Beslut om anställning av adjunkter, biträdande lektorer samt militära lärare fattas av C HR efter förslag från C OrgE.

11. Anställningsform

Huvudregeln är att lärare ska anställas tillsvidare.

11.1 Anställning av lärare

HF 4 kap 9 § 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). Därutöver gäller 10–12 §§ i fråga om tidsbegränsning av en anställning.

Anställningar som lektor och adjunkt får tidsbegränsas enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Militära lärare anställs med en tidsbegränsad anställning enligt centralt kollektivavtal där officeren är tjänstledig från FM under anställningen vid FHS.

11.2 Anställning av professor

HL 3 kap 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).*

11.3 Anställning av biträdande 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.

För en anställning enligt första och andra styckena gäller i övrigt lagen om anställningsskydd.

11.4 Anställning av adjungerad professor

HF 4 kap 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.

En person som har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet får anställas som adjungerad professor. Den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst tolv år. Beslut om anställning fattas i samma ordning som vid tillsvidareanställning av motsvarande kategori.

Syftet med adjungeringen är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för utbildning av hög kvalitet. Ett annat syfte är att samverka med det övriga samhället.

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

11.5 Anställning av gästprofessor

HF 4 kap 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.

Som gästprofessor kan anställas en person som är prövad och ansedd behörig för en anställning som professor i det ämne som anställningen avser. Syftet ska vara att tillfälligt knyta till sig personer med speciell kompetens.

Den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst fem år. C OrgE föredrar efter samråd med ämnesrådet ärendet i FöNA som avger förslag till rektor.

11.6 Anställning av adjungerad lektor

En person som har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet kan anställas som adjungerad lektor. Behörighetskravet för en adjungerad lektor är detsamma som för ordinarie befattning. En adjungerad lektor får anställas tills vidare dock längst två år. En sådan anställning får förnyas. Beslut om anställning fattas i samma ordning som vid tillsvidareanställning av motsvarande kategori.

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

11.7 Anställning av gästlektor

Som gästlektor kan anställas en person som är prövad och ansedd behörig för anställning som lektor i det ämne som anställningen avser. Syftet ska vara att tillfälligt knyta till sig personer med speciell kompetens från ett annat lärosäte. C OrgE föredrar efter samråd med ämnesrådet ärendet i FöNA som avger förslag till rektor.

En gästlektor ska ha sin grundanställning som lektor vid annat svenskt eller utländskt lärosäte. En gästlektor anställs för en begränsad tid i enlighet med lagen (1982:80) om anställningsskydd.

12. Anställningens upphörande

HF 4 kap 16 § I fråga om professorer prövar Statens ansvarsnämnd frågor som avses i lagen (1994:260) om offentlig anställning och 15 § lagen (1994:261) om fullmaktsanställning.

HF 4 kap 17 § I andra fall än som avses i 16 § samt 2 kap. 2 § första stycket 6 och 15 § beslutar rektor om att en anställning ska upphöra. Beslut om att en professors anställning ska upphöra får inte delegeras.

13. Att avbryta ett anställningsförfarande

Att avbryta ett anställningsförfarande ska prövas restriktivt. Ett beslut att avbryta fattas av samma instans som skulle ha fattat beslut om anställning. Ett sådant beslut får inte överklagas enligt Anställningsförordning (1994:373) 21 §.