



Anställningsordning  
för anställning som och befordran till lärare  
vid Stockholms universitet  
**(AOSU)**

Fastställd av universitetsstyrelsen 2012-09-28. Ersätter tidigare fastställd AOSU (dnr SU 601-1218-12).

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1. GRUNDLÄGGANDE BESTÄMMELSER .....</b>	<b>5</b>
1.1 ORGANISATION .....	5
1.2 OMRÅDESNÄMNDERNAS BEFOGENHETER .....	5
1.3 LÄRARKATEGORIER .....	5
1.4 LÄRARES UPPGIFTER .....	5
1.5 EN AKADEMISK KARRIÄRVÄG.....	6
1.6 JÄMSTÄLLDHET .....	6
<b>2. BEHÖRIGHET OCH BEDÖMNINGSGRUNDER .....</b>	<b>7</b>
2.1 ANSTÄLLNINGAR INOM DEN AKADEMISKA KARRIÄRVÄGEN:.....	8
2.1.1 <i>Biträdande lektor</i> .....	8
2.1.2 <i>Universitetslektor</i> .....	8
2.1.3 <i>Professor</i> .....	9
2.2 ANSTÄLLNING UTANFÖR DEN AKADEMISKA KARRIÄRVÄGEN: .....	10
2.2.1 <i>Adjunkt</i> .....	10
2.3 BEDÖMNINGSGRUNDER .....	11
<b>3. ANSTÄLLNINGSPROFIL, INFORMATION OM LEDIG ANSTÄLLNING SAMT ANSÖKAN .....</b>	<b>13</b>
3.1 ANSTÄLLNINGSPROFIL OCH ANNONS .....	13
3.2 INFORMATION OM LEDIG ANSTÄLLNING .....	13
3.3 ANSÖKAN .....	14
3.4 KALLELSE TILL ANSTÄLLNING SOM PROFESSOR .....	14
<b>4. BEFORDRAN .....</b>	<b>16</b>
4.1 ALLMÄNT OM BEFORDRAN .....	16
4.2 BEFORDRAN FRÅN BITRÄDANDE LEKTOR TILL UNIVERSITETSLEKTOR .....	16
4.3 BEFORDRAN FRÅN UNIVERSITETSLEKTOR TILL PROFESSOR .....	16
4.4 BEFORDRAN FRÅN FORSKARE TILL PROFESSOR .....	17
4.5 ANSÖKAN .....	17
<b>5. BEREDNING .....</b>	<b>18</b>
5.1 ORGANISATION OCH BEREDNING.....	18
5.2 SAKKUNNIGFÖRFARANDE.....	19
5.3 LÄRARFÖRSLAGSNÄMNDENS UPPGIFT .....	19
<b>6. BESLUT OM ANSTÄLLNING OCH BEFORDRAN .....</b>	<b>21</b>
6.1 BESLUTSINSTANSER .....	21
<b>7. TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR.....</b>	<b>22</b>

7.1 HUVUDREGEL.....	22
7.2 ADJUNGERAD PROFESSOR .....	22
7.3 GÄSTPROFESSOR .....	23
7.4 ADJUNGERAD LÄRARE.....	23
7.5 GÄSTLÄRARE .....	24
7.6 BITRÄDANDE LEKTOR.....	24
7.7 TIMLÄRARE.....	24
<b>8. ÖVRIGA BESTÄMMELSER .....</b>	<b>25</b>
8.1 ÖVERKLAGANDE .....	25
8.2 ATT AVBRYTA ETT ANSTÄLLNINGSFÖRFARANDE .....	25
<b>9. IKRAFTTRÄDANDE .....</b>	<b>25</b>

## FÖRKORTNINGAR

HF = Högskoleförordningen (1993:100)

HL = Högskolelagen (1992:1434)

DL = Diskrimineringslagen (2008:567)



## INLEDNING

Den centrala bestämmelsen vid anställning är 12 kap. 5§ 2 st. regeringsformen. Enligt bestämmelsen ska vid tillsättning av en statlig anställning avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.

Enligt 2 kap. 2 § högskoleförordningen (1993:100) ska universitetsstyrelsen besluta om en anställningsordning. I Stockholms universitets anställningsordning, AOSU, samlas de regler om anställning som och befordran till lärare som universitetsstyrelsen har beslutat ska gälla. Rektor kan i enskilda fall efter yttrande medge undantag från föreskrifterna.

Med vad som i denna anställningsordning anges tillhöra en områdesnämnds befogenheter kan förstås en fakultetsnämnds befogenheter, eftersom områdesnämnden, i enlighet med Besluts- och delegationsordning för Stockholms universitet, fastställd av rektor 2011-05-19 (dnr SU 31-1313-11, dok.nr 1) att gälla fr.o.m. 2012-01-01, har rätt att i många fall delegera sin beslutanderätt vidare. Om sådan delegering har skett ska med områdesnämnd förstås fakultetsnämnd. Därför ska avstämning ske med respektive områdesnämnds delegationsordning.

AOSU riktar sig främst till de personer som i något avseende handlägger frågor om personalförsörjning gällande lärare. I universitetets handläggningsordning för ärenden om anställning av lärare samt befordran finns närmare beskrivning av de olika stegen i processen samt handläggningsansvaret.

Lediga anställningar som lärare ska utlysas på ett sådant sätt att kompetenta sökande kan attraheras. En god miljö för forskning och utbildning kännetecknas av att universitetet kan erbjuda så attraktiva anställnings- och arbetsvillkor att de mest kompetenta lärarna kan rekryteras. Vid rekrytering ska hänsyn tas till såväl universitetets behov som personens formella kompetens, utvecklingspotential och sociala förmåga.

# 1. GRUNDLÄGGANDE BESTÄMMELSER

## 1.1 Organisation

Vid Stockholms universitet finns två områdesnämnder: Områdesnämnden för humaniora, juridik och samhällsvetenskap samt Områdesnämnden för naturvetenskap. Inom universitetet finns fyra fakulteter: Humanistiska fakulteten, Juridiska fakulteten, Naturvetenskapliga fakulteten och Samhällsvetenskapliga fakulteten. Fakulteten leds av en fakultetsnämnd. Under områdesnämnden för humaniora, juridik och samhällsvetenskap sorterar Humanistiska, Juridiska och Samhällsvetenskapliga fakulteten. Områdesnämnden för naturvetenskap är tillika fakultetsnämnd och fakultetens beslutande organ.

## 1.2 Områdesnämndernas befogenheter

Områdesnämnden har rätt att utfärda kompletterande anvisningar för läroanställningsfrågorna inom det egna verksamhetsområdet.

Varje områdesnämnd ska också specificera vilka bedömningskriterier som ska vara uppfyllda för att ansökan om befordran från biträdande lektor till universitetslektor, från universitetslektor till professor respektive från forskare till professor ska beviljas respektive tillstyrkas.

## 1.3 Lärarkategorier

### **4:1 HF**

Lärare anställs av högskolan.

Högskoleförordningen innehåller bestämmelser om behörighet och bedömningsgrunder vid anställning av dels professor, dels lektor. Lektor vid Stockholms universitet benämns universitetslektor. Utöver dessa båda tillsvidareanställningar finns anställning som adjunkt.

Därutöver finns tidsbegränsade anställningar som biträdande lektor, adjungerad professor, gästprofessor, adjungerad lärare, gästlärare samt timplärare (se avsnitt 7).

## 1.4 Lärares uppgifter

I en lärares arbetsuppgifter får enligt högskolelagen ingå att ha hand om utbildning, forskning samt administrativt arbete. Normalt ska både utbildning och forskning ingå i arbetsuppgifterna för professor, universitetslektor och biträdande lektor. Att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för arbetet vid universitetet hör också till lärarens uppgifter.

## 1.5 En akademisk karriärväg

Syftet med en akademisk karriärväg, som knyter an till det internationellt etablerade begreppet 'tenure track', är att rekrytera nyligen disputerade personer till anställningar som lärare vid Stockholms universitet och att ge dem förutsättningar att långsiktigt utveckla excellens inom forskning och utbildning. I karriärvägen ingår anställningarna biträdande lektor, universitetslektor och professor.

Karriärvägen inleds med en utlyst anställning som biträdande lektor för vilken det krävs doktorexamen eller att personen nått motsvarande vetenskaplig kompetens.

För en biträdande lektor finns möjlighet att ansöka om att bli prövad för befordran till universitetslektor tills vidare. Den biträdande lektorn ska före sådan ansökan ha genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 7,5 högskolepoäng. Om personen bedöms behörig enligt de behörighetskrav som gäller enligt avsnitt 2.1.2 och i övrigt bedöms lämplig enligt de bedömningskriterier som enligt avsnitt 4.2 ska användas vid prövningen, ska han eller hon befordras till universitetslektor tills vidare.

En tillsvidareanställd universitetslektor kan ansöka om att bli prövad för befordran till professor. Universitetslektorn ska före sådan ansökan ha genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 7,5 högskolepoäng. Om personen bedöms behörig enligt de behörighetskrav som gäller enligt avsnitt 2.1.3 och i övrigt bedöms lämplig enligt de bedömningskriterier som enligt avsnitt 4.3 ska användas vid prövningen, ska han eller hon befordras till professor.

Anställningar som universitetslektor och professor kan också utlysas separat.

## 1.6 Jämställdhet

### *Jämställd representation*

#### **4:5 HF**

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.

### *Sakkunnigbedömning*

#### **4:6 HF**

/.../ Om en bedömning hämtas in från två eller flera personer, ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl.

### *Åtgärder vid rekrytering*

**3:7 DL**

Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

**3:9 DL**

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar. /.../

**1:5 HL**

I högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas.

Med jämn könsfördelning menas vid Stockholms universitet minst 40 procent av varje kön i en given grupp, dvs. inom en viss kategori vid arbetsplatsen. Med arbetsplatsen avses i detta sammanhang fakulteten för kategorin professorer. När det gäller övriga kategorier av arbetstagare är institutionen arbetsplatsen om antalet arbetstagare av den berörda kategorin är sex eller flera, annars sektionen/fakulteten.

Om ett kön är underrepresenterat ska aktiva åtgärder vidtas i rekryteringsprocessen. Utlysningen ska i sådant fall innehålla en uppmaning till personer som tillhör det underrepresenterade könet att söka anställningen.

Innan en ledig anställning utlyses ska om möjligt potentiella sökande av båda könen identifieras. Områdesnämnden ska upprätta strategier för att förbättra balansen inom ämnesområden med ojämn fördelning mellan kvinnor och män.

Områdesnämnden eller dess beredningsorgan ska pröva anställningsärenden även utifrån aspekten om jämn könsfördelning och dokumentera resultatet.

När en kvinna och en man är huvudkonkurrenter om en anställning och deras kvalifikationer bedöms vara jämbördiga eller i det närmaste jämbördiga ska den sökande som företräder underrepresenterat kön i första hand komma i fråga.

## 2. BEHÖRIGHET OCH BEDÖMNINGSGRUNDER

Det är av vikt att universitetet inför nyanställning och befordran lägger stor omsorg vid utformandet av behörighetskrav och bedömningsgrunder. Inget hindrar att de krav



som ställs upp och kriterier som tillämpas är detaljerade så att rätt kompetens säkerställs hos de lärare som universitetet anställer och befordrar.

## 2.1 Anställningar inom den akademiska karriärvägen:

### 2.1.1 Biträdande lektor

Biträdande lektor är en meriteringsanställning som kan tidsbegränsas med stöd av 4 kap. 12 a § HF. Anställningen syftar till att ge läraren en möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och få meriter som kan ge behörighet för annan anställning som ställer högre krav på behörighet. Vid anställningen ska beaktas universitetets långsiktiga strategiska behov.

Behörig att anställas som biträdande lektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen.

Som allmänt behörighetskrav gäller att ha såväl förmåga att samarbeta som den förmåga och lämplighet i övrigt som behövs för att fullgöra arbetsuppgifterna väl.

I samband med att områdesnämnden fastställer anställningsprofilen kan den ange ytterligare behörighetskrav utöver vad som framgår av föregående stycken. Dessa ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens långsiktiga behov. Förmåga att leda verksamhet och personal liksom förmåga att undervisa på ett visst språk är exempel på sådana krav.

Innan en anställning som biträdande lektor utlyses ska områdesnämnden även besluta om vilka bedömningskriterier som ska användas vid prövningen av en ansökan om befordran till universitetslektor (se avsnitt 4.2) samt om när en sådan ansökan senast ska vara inlämnad.

### 2.1.2 Universitetslektor

#### **4:4 HF**

Behörig att anställas som lektor är /.../ 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 /.../.

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.



För behörighet att anställas som universitetslektor gäller att den sökande har visat den vetenskapliga skicklighet och den pedagogiska skicklighet som krävs för anställningen i fråga.

Den pedagogiska skickligheten på lektornivå ska ha visats genom undervisning såväl på grundnivå som på avancerad nivå. Skickligheten ska vara väl dokumenterad på ett sätt som gör det möjligt att bedöma kvaliteten i den pedagogiska verksamheten.

Vid urvalet av behöriga sökande är genomgången högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande kunskaper förvärvade på annat sätt meriterande. Sådana kunskaper kan ha förvärvats exempelvis genom annan utbildning eller genom erfarenhet av undervisning och pedagogiskt utvecklingsarbete på universitetsnivå. Bedömningen av huruvida den sökande kan anses ha motsvarande kunskaper görs av lärarförslagsnämnden. En sökande som saknar högskolepedagogisk utbildning om minst 7,5 högskolepoäng och som inte heller bedöms ha förvärvat motsvarande kunskaper på annat sätt ska genomgå sådan utbildning under de två första åren av anställningen.

Som vetenskaplig kompetens motsvarande doktorsexamen kan efter prövning räknas utländsk forskarutbildning eller annan vetenskaplig meritering.

Som allmänt behörighetskrav gäller att ha såväl förmåga att samarbeta som den förmåga och lämplighet i övrigt som behövs för att fullgöra arbetsuppgifterna väl.

I samband med att områdesnämnden fastställer anställningsprofilen kan den ange ytterligare behörighetskrav utöver vad som framgår av HF och föregående stycken. Dessa ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov. Förmåga att leda verksamhet och personal liksom förmåga att undervisa på ett visst språk är exempel på sådana krav.

### 2.1.3 Professor

#### **4:3 HF**

Behörig att anställas som professor /.../ är den som har visat såväl vetenskaplig 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 /.../ skickligheten. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en professor.

Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom självständiga forskningsinsatser som i betydande grad överstiger vad som krävs för docentkompetens, såväl kvalitativt som kvantitativt. Även planering och ledning av forskning ska tillmätas betydelse.

Den pedagogiska skickligheten på professorsnivå ska ha visats genom undervisning såväl på grundnivå och avancerad nivå som på forskarnivå. Skickligheten ska vara väl dokumenterad på ett sätt som gör det möjligt att bedöma kvaliteten i den pedagogiska verksamheten.

Vid urvalet av behöriga sökande är genomgången högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande kunskaper förvärvade på annat sätt meriterande. Sådana kunskaper kan ha förvärvats exempelvis genom annan utbildning eller genom erfarenhet av undervisning och pedagogiskt utvecklingsarbete på universitetsnivå. Bedömningen av hurvida den sökande kan anses ha motsvarande kunskaper görs av lärarförslagsnämnden. En sökande som saknar högskolepedagogisk utbildning om minst 7,5 högskolepoäng och som inte heller bedöms ha förvärvat motsvarande kunskaper på annat sätt ska genomgå sådan utbildning under de två första åren av anställningen.

Som allmänt behörighetskrav gäller att ha såväl förmåga att samarbeta som den förmåga och lämplighet i övrigt som behövs för att fullgöra arbetsuppgifterna väl.

I samband med att områdesnämnden fastställer anställningsprofilen kan den ange ytterligare behörighetskrav utöver vad som framgår av HF och föregående stycken. Dessa ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov. Förmåga att leda verksamhet och personal liksom förmåga att undervisa på ett visst språk är exempel på sådana krav.

## **2.2 Anställning utanför den akademiska karriärvägen:**

### **2.2.1 Adjunkt**

Rektor kan i särskilda fall medge att områdesnämnden får utlysa tillsvidareanställning som adjunkt. Enligt rektorsbeslut 2008-03-19 ska endast lärare som avlagt doktorsexamen anställas tillsvidare.

Arbetsuppgifterna består av undervisning och därtill knutna uppgifter. Sådan undervisning bedrivs i huvudsak på grundnivå och är av sådant slag att den inte kräver forskningskompetens. Undervisningen kan utgöras av färdighetsträning.

Behörig att anställas som adjunkt är den som har avlagt examen från relevant högskoleutbildning eller har motsvarande kompetens samt har visat pedagogisk skicklighet.

Som allmänt behörighetskrav gäller att ha såväl förmåga att samarbeta som den förmåga och lämplighet i övrigt som behövs för att fullgöra arbetsuppgifterna väl.

I samband med att områdesnämnden fastställer anställningsprofilen kan den ange ytterligare behörighetskrav utöver vad som framgår av föregående stycken. Dessa ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov. Förmåga att leda verksamhet och personal liksom förmåga att undervisa på ett visst språk är exempel på sådana krav.

Vid urvalet av behöriga sökande är genomgången högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande kunskaper förvärvade på annat sätt meriterande. Sådana kunskaper kan ha förvärvats exempelvis genom annan utbildning eller genom erfarenhet av undervisning och pedagogiskt utvecklingsarbete. Bedömningen av huruvida den sökande kan anses ha motsvarande kunskaper görs av lärarförslagsnämnden. En sökande som saknar högskolepedagogisk utbildning om minst 7,5 högskolepoäng och som inte heller bedöms ha förvärvat motsvarande kunskaper på annat sätt ska genomgå sådan utbildning under de två första åren av anställningen.

### 2.3 Bedömningsgrunder

Bedömningsgrunderna är det slutliga urvalsinstrumentet och används för att fälla avgörandet mellan behöriga sökande.

Som bedömningsgrunder vid anställning ska gälla graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställningen. Därutöver ska gälla graden av administrativ och annan skicklighet av betydelse med hänsyn till ämnesinnehållet för anställningen och de arbetsuppgifter som ska ingå. Förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om forskning och utvecklingsarbete ska också beaktas.

Områdesnämnden ska innan ett anställningsförfarande inleds besluta om vilka bedömningsgrunder som ska användas och vilken vikt de olika grunderna ska ges.

Bedömningen av den pedagogiska skickligheten ska grundas på tydliga kriterier som t.ex.:

- graden av bredd, kvalitet och aktuella kunskaper i ämnet,
- förmågan att strukturera och organisera ämnets kunskapsområde i kurser och i den egna undervisningen,
- förmågan att förmedla engagemang och intresse för ämnet,
- förmågan att aktivera studenterna till eget självständigt lärande,



- förmågan till kommunikation med studenterna,
- förmågan till helhetssyn och förnyelse,
- omfattningen av läromedelsproduktion,
- dokumenterade insatser inom teoriutveckling kring för det egna ämnet relevant ämnesdidaktik,
- planering, genomförande och utvärdering av undervisning samt handledning och examination.

Administrativ skicklighet visas genom förmåga till övergripande verksamhetsplanering, skicklighet i att leda och utveckla verksamhet och personal, att samordna forskningsprojekt samt genom erfarenhet av uppdrag i t.ex. styrelser och nämnder.

Förmåga att samverka med det omgivande samhället visas t.ex. genom insatser för att utveckla kontakter med näringsliv, offentlig sektor, kulturliv och organisationer.

Förmåga att informera om forskning och utvecklingsarbete visas genom populärvetenskaplig verksamhet, t.ex. medverkan i folkbildningsarbete, utgivning av populärvetenskapliga skrifter samt genom deltagande i offentlig debatt i utbildnings- och forskningsfrågor.

Vid den sammantagna bedömningen ska även de sökandes utvecklingspotential och sociala förmåga beaktas.

### 3. ANSTÄLLNINGSPROFIL, INFORMATION OM LEDIG ANSTÄLLNING SAMT ANSÖKAN

#### 3.1 Anställningsprofil och annons

Initiativ till att inleda ett anställningsförfarande tas av institutionen och/eller områdesnämnden. Institutionsstyrelsen/motsvarande begär i en skrivelse till områdesnämnden att en anställning som professor, universitetslektor, biträdande lektor eller adjunkt får utlysas och att en anställningsprofil fastställs. Förutom förslag till anställningsprofil bör skrivelsen i förekommande fall innehålla förslag om annan information i annonsen som är av betydelse för den sökande.

Anställningsprofilen ska innehålla följande:

- ämnesområdet för anställningen,
- de huvudsakliga arbetsuppgifterna,
- behörighetskraven,
- bedömningsgrunderna och deras relativa vikt samt
- i förekommande fall en uppmaning till företrädare för underrepresenterat kön att söka anställningen (se avsnitt 1.6).

Vid behov kan ämnesområdet förtydligas genom en s.k. ämnesbeskrivning. Det ska i sådana fall råda saklig överensstämmelse mellan ämnesområde och ämnesbeskrivning.

Ämnesområdet för en anställning som professor, universitetslektor, biträdande lektor eller adjunkt får inte ändras så länge en och samma person innehar den aktuella anställningen.

Innan en anställning som biträdande lektor utlyses ska områdesnämnden besluta vilka bedömningskriterier som ska användas vid prövningen av en ansökan om befordran till universitetslektor samt om när en sådan ansökan senast ska vara inlämnad.

#### 3.2 Information om ledig anställning

Enligt bestämmelserna i 6 § anställningsförordningen (1994:373) ska universitetet informera om en ledig anställning så att de personer som är intresserade av anställningen kan anmäla det till universitetet inom en viss angiven tid.

Anställning som universitetslektor eller adjunkt för en period av högst sex månader får ske utan information. Om anställningen beräknas pågå under en längre period än sex månader ska den utlysas efter fastställande av anställningsprofil (se avsnitt 3.1).

Information om den lediga anställningen ska anslås på universitetets officiella anslagstavla och publiceras på universitetets webbplats. Informationen ska också spridas till universitet och högskolor i landet samt anmälas till arbetsförmedlingen. Därutöver ansvarar institutionen/motsvarande för att informationen sprids så att så många kompetenta sökande som möjligt nås. Ansökningstiden bör normalt vara minst tre veckor.

### 3.3 Ansökan

Ansökan till läraranställning sker via det webbformulär som finns som länk till den aktuella utlysningen på universitetets webbplats.

Den sökande får åberopa endast sådana skrifter som publicerats eller föreligger som färdiga manuskript senast vid ansökningstidens utgång.

En ansökan som kommit in för sent får beaktas om det ligger i universitetets intresse.

### 3.4 Kallelse till anställning som professor

#### **4:7 HF**

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.

Kallelseförfarande kan användas som ett verktyg för strategiska rekryteringar när det gäller professorer men bör tillämpas med stor återhållsamhet.

Om en institution/motsvarande önskar att en professor ska kallas till anställning ska förslag härom lämnas till områdesnämnden. I förslaget ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse för verksamheten redovisas och lämpliga



sakkunniga föreslås. Beslut om att kallelseförfarande ska inledas fattas av rektor efter förslag från områdesnämnden, liksom beslut om anställning.

Vid bedömning av behörighet för anställning som professor ska sakkunnigbedömning inhämtas (se avsnitt 5.2).

## 4. BEFORDRAN

### 4.1 Allmänt om befordran

Utgångspunkten är att en anställd som har befordrats inte därmed automatiskt har rätt till ändrade arbetsuppgifter eller anställningsvillkor.

### 4.2 Befordran från biträdande lektor till universitetslektor

En biträdande lektor vid Stockholms universitet ska efter ansökan befordras till universitetslektor tills vidare om han eller hon har behörighet för befordran enligt avsnitt 2.1.2 och dessutom har bedömts lämplig utifrån följande kriterier samt de specifika kriterier som varje fakultetsnämnd har fastställt:

Den sökande ska ha dokumenterad förmåga att självständigt initiera och driva forskning av hög vetenskaplig kvalitet.

Den pedagogiska skickligheten på lektornivå ska ha visats genom undervisning såväl på grundnivå som på avancerad nivå. Skickligheten ska vara väl dokumenterad på ett sätt som gör det möjligt att bedöma kvaliteten i den pedagogiska verksamheten.

Den sökande ska ha genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 7,5 högskolepoäng.

Ämnesområdet ändras inte i samband med befordran.

### 4.3 Befordran från universitetslektor till professor

En universitetslektor som är anställd tills vidare vid Stockholms universitet ska efter ansökan befordras till professor om han eller hon har behörighet för befordran enligt avsnitt 2.1.3 och dessutom har bedömts lämplig utifrån följande kriterier samt de specifika kriterier som varje fakultetsnämnd har fastställt:

Den vetenskapliga skickligheten på professorsnivå ska ha visats genom självständiga forskningsinsatser som i betydande grad överstiger vad som krävs för docentkompetens, såväl kvalitativt som kvantitativt. Även planering och ledning av forskning ska tillmätas betydelse.

Den pedagogiska skickligheten på professorsnivå ska ha visats genom undervisning såväl på grundnivå och avancerad nivå som på forskarnivå. Skickligheten ska vara väl dokumenterad på ett sätt som gör det möjligt att bedöma kvaliteten i den pedagogiska verksamheten.



Den sökande ska ha genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 7,5 högskolepoäng.

I normalfallet ändras inte ämnesområdet i samband med befordran.

#### 4.4 Befordran från forskare till professor

En forskare som är anställd tills vidare vid Stockholms universitet har rätt att få möjligheten att ansöka om befordran till professor prövad av områdesnämnden. Områdesnämnden ska i sin prövning ta hänsyn till strategiska och långsiktiga överväganden inom ämnesområdet.

Forskaren kan, under förutsättning att områdesnämnden beslutat tillstyrka, ansöka om befordran till professor. Forskaren ska befordras till professor om han eller hon har behörighet för befordran enligt avsnitt 2.1.3 och om han eller hon dessutom har bedömts lämplig utifrån följande kriterier samt de specifika kriterier som varje fakultetsnämnd har fastställt:

Den vetenskapliga skickligheten på professorsnivå ska ha visats genom självständiga forskningsinsatser som i betydande grad överstiger vad som krävs för docentkompetens, såväl kvalitativt som kvantitativt. Även planering och ledning av forskning ska tillmätas betydelse.

Den pedagogiska skickligheten på professorsnivå ska ha visats genom undervisning såväl på grundnivå och avancerad nivå som på forskarnivå. Skickligheten ska vara väl dokumenterad på ett sätt som gör det möjligt att bedöma kvaliteten i den pedagogiska verksamheten.

Den sökande ska ha genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 7,5 högskolepoäng.

Den sökande ska precisera sitt ämnesområde i samband med ansökan. Ämnesområdet fastställs i beslutet om befordran.

#### 4.5 Ansökan

Ansökan ska vara upprättad enligt Mall för ansökan om anställning som lärare vid Stockholms universitet, vilken gäller även för ansökan om befordran.

## 5. BEREDNING

### 5.1 Organisation och beredning

#### **4:5 HF**

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.

Områdesnämnden har ansvaret för beredningen av läraranställnings- och befordringsärenden. Detta innebär för anställningar som professor, universitetslektor, biträdande lektor och adjunkt att områdesnämnden beslutar om

- anställningsprofil,
- sakkunnigförfarande och utseende av sakkunniga,
- förslag om vem som ska anställas,
- förslag om befordran ska ske eller inte.

Områdesnämnden har rätt att delegera ovanstående uppgifter.

Områdesnämnden får inrätta beredningsorgan, i fortsättningen benämnd lärarförslagsnämnd. Om en lärarförslagsnämnd inrättas ska dess sammansättning och befogenheter fastställas i beslutet.

Områdesnämnden beslutar om vilka ledamöter som ska ingå i en lärarförslagsnämnd. Två företrädare för studenterna ska alltid ingå som ledamöter. Prefekten eller annan av prefekten utsedd företrädare för institutionen har närvaro- och yttranderätt. En företrädare för var och en av de lokala arbetstagarorganisationerna har också närvaro- och yttranderätt. Sakkunniga kan inbjudas att delta i sammanträde med lärarförslagsnämnden.

Ordföranden i lärarförslagsnämnden får besluta om kompletterande utredningsåtgärder i anställnings- eller befordringsärendet samt bestämma att ytterligare personer ska inbjudas att med närvaro- och yttranderätt delta i beredningen.

## 5.2 Sakkunnigförfarande

### **4:6 HF**

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.

Sakkunnigförfarande tillämpas vid anställning av professor, universitetslektor och biträdande lektor, vid befodringsärenden och vid kallelse till anställning som professor. Områdesnämnden bestämmer vid varje enskilt ärende hur många sakkunniga som ska avge bedömning om de sökandes skicklighet.

I särskilda fall kan områdesnämnden besluta att sakkunnigbedömning är uppenbart obehövt, t.ex. om en sökandes skicklighet nyligen har prövats i annat sammanhang.

Beslut om vilka personer som ska vara sakkunniga ska fattas så snart som möjligt efter ansökningstidens utgång. Utöver ämnessakkunniga kan även en pedagogiskt sakkunnig person utses att bedöma de sökandes skicklighet i detta avseende. Uppdraget att bedöma den pedagogiska skickligheten kan avse antingen samtliga eller en tätgrupp av de sökande.

Var och en av de sakkunniga ska avge ett skriftligt yttrande. I yttrandet ska den sakkunniga redogöra för skickligheten hos de sökande som främst bör komma i fråga för anställning, ange ordningen mellan dem och motivera sitt ställningstagande. De sakkunniga kan, om de så finner lämpligt, gemensamt utarbeta den del av yttrandet som enbart beskriver de sökandes meriter.

Vid ansökan om befördran enligt avsnitt 4 ska yttrandet avse frågan om sökanden uppfyller behörighetskraven samt bedöms lämplig enligt bedömningskriterierna eller inte och om huruvida vederbörande föreslås för befördran eller inte.

Områdesnämnden får meddela ytterligare föreskrifter för utformningen av yttrande.

## 5.3 Lärarförslagsnämndens uppgift

Lärarförslagsnämnden ska föreslå den sökande som främst bör komma i fråga för anställning. Nämnden får föreslå ytterligare sökande som bör komma i fråga, och ordningen mellan dem, om det finns särskilda skäl.

Lärarförslagsnämnden ska redovisa sin bedömning av var och en av de av nämnden föreslagna sökandes skicklighet i förhållande till de bedömningsgrunder som gäller



för anställningen. Redovisningen ska omfatta både skickligheten beträffande varje bedömningsgrund för sig och vid en sammanvägning av alla bedömningsgrunderna. Om det bara finns en sökande och det föreslås att han eller hon ska anställas, behöver ingen sådan redovisning lämnas.

Av förslaget ska framgå hur föreslagen sökandes såväl vetenskapliga som pedagogiska skicklighet har beaktats. Om både kvinnor och män har sökt anställningen ska det anges hur jämställdhetsaspekten har beaktats.

I normalfallet ska lärarförslagsnämnden genomföra provföreläsningar och intervjuer av en tätgrupp av sökande. Ordföranden beslutar om referenstagning samt vilka referenspersoner som ska kontaktas.

Regler om jäv, anteckning av uppgifter av betydelse för utgången i ärendet, omröstning, avvikande mening, underrättelse om beslut m.m. återfinns i 11-21 §§ förvaltningslagen (1986:223).

## 6. BESLUT OM ANSTÄLLNING OCH BEFORDRAN

### 6.1 Beslutsinstanser

**4:13 HF**

Lärare anställs genom beslut av rektor. Beslut som rör anställning av professor får inte delegeras.

Beslut om anställning av professor, adjungerad professor och gästprofessor samt befordran till professor fattas av rektor på förslag av områdesnämnden.

Beslut i ärenden om anställning som universitetslektor, biträdande lektor, adjunkt, adjungerad lärare, gästlärare, timplärare samt befordran till universitetslektor får delegeras i enlighet med universitetets besluts- och delegationsordning.

Beslut om vem som har anställts, inklusive information om hur man överklagar beslutet, ska snarast tillkännages genom anslag på universitetets officiella anslagstavla. De sökande informeras samtidigt om beslutet samt om tidpunkt och plats för anslaget.

## 7. TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR

### 7.1 Huvudregel

#### **4:9 HF**

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, eller om inte annat anges i 12 b §. Därutöver gäller 10-12 a §§ i fråga om tidsbegränsning av en anställning.

Huvudregeln är att lärare ska anställas tills vidare. En anställning får dock tidsbegränsas i vissa fall.

Allmän visstidsanställning, s.k. ALVA (5 § p. 1 LAS), och vikariat (5 § p. 2 LAS) kan användas som grund då en anställning som universitetslektor eller som adjunkt ska tidsbegränsas. ALVA bör endast i undantagsfall användas för undervisande personal. Vikariat ska användas endast för att ersätta en arbetstagare som är ledig eller för att fullgöra arbetsuppgifter som annars normalt ankommer på en eller flera arbetstagare. Vikariat kan även användas i avvaktan på tillsättningen av en vakant anställning. Institutionen ska ta ställning till för hur lång tid av ledigheten som en vikarie behövs.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Lärarförslagsnämnden ska i sådant fall bedöma om personen uppfyller behörighetskraven för anställningen. Om behörighetskraven inte är uppfyllda sker ingen tillsvidareanställning.

### 7.2 Adjungerad professor

#### **4:11 HF**

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 adjungerad professor ska ha sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet, t.ex. näringslivet eller den offentliga sektorn. Syftet är att knyta en kvalificerad person med speciell kompetens inom ett ämnesområde till universitetet. Krav på information om ledig anställning gäller inte.

Behörighetsvillkoren för anställning som adjungerad professor är desamma som för tillsvidareanställning som professor. En person som kommer i fråga för anställning

ska i tillämpliga delar prövas enligt samma behörighetskrav, och sakkunnigbedömning om skickligheten ska hämtas in, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten.

Institutionsstyrelsen/motsvarande lämnar till områdesnämnden ett förslag om anställning av en adjungerad professor innehållande motivering, en beskrivning av anställningen samt förslag om sakkunniga.

Områdesnämnden lämnar efter prövning förslag till rektor om beslut om anställning av adjungerad professor. En skriftlig överenskommelse om villkoren för anställningen mellan universitetet, huvudarbetsgivaren och personen själv ska ingå i beslutsunderlaget.

### 7.3 Gästprofessor

#### **4:12 HF**

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 t.ex. en person som kommer från ett annat lärosäte. Syftet är att tillfälligt knyta en person med värdefull kunskap till universitetet. Anställning som gästprofessor kan omfatta antingen heltids- eller deltidstjänstgöring. Krav på information om ledig anställning gäller inte.

Prövning sker i den ordning som områdesnämnden bestämmer. Områdesnämnden lämnar förslag till rektor om beslut om anställning av gästprofessor.

### 7.4 Adjungerad lärare

Avtal om anställning som adjungerad lärare får träffas med stöd av kollektivavtalet  
Avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare.

Som adjungerad lärare ska anställas en person som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn. Syftet är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för utbildning av hög kvalitet.

En adjungerad lärare får anställas tills vidare, dock längst två år. En sådan anställning får förnyas.

Prövning sker i den ordning som områdesnämnden bestämmer.

## 7.5 Gästlärare

Avtal om anställning som gästlärare under högst två år får träffas med stöd av lagen (1982:80) om anställningsskydd genom en allmän visstidsanställning, s.k. ALVA (5 § p. 1 LAS).

Som gästlärare kan anställas t.ex. en person som kommer från ett annat lärosäte eller ungdomsskolan. Syftet är att tillfälligt knyta en person med värdefull kunskap till universitetet. Anställning som gästlärare kan omfatta antingen heltids- eller deltidstjänstgöring. Krav på information om ledig anställning gäller inte.

Prövning sker i den ordning som områdesnämnden bestämmer.

## 7.6 Biträdande lektor

4:12 a § HF (endast utdrag)

En lärare får anställas tills vidare, dock längst fyra år, i syfte att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och få meriter som kan ge behörighet för annan läraranställning som det ställs högre krav på behörighet för. Anställningen får förnyas om det på grund av lärarens sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst sex år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Behörig att anställas enligt första stycket är den som avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma ifråga som har avlagt doktorsexamen eller nått motsvarande kompetens högst sju år efter ansökningstidens utgång.

Anställning som biträdande lektor är en meriteringsanställning och första steget i den akademiska karriärvägen. Vid anställningen bör beaktas verksamhetens långsiktiga och strategiska behov.

Prövningen sker i den ordning som områdesnämnden beslutar.

## 7.7 Timlärare

Timlärare anställs utan information om ledig anställning. Anställningen får tidsbegränsas enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.



## **8. ÖVRIGA BESTÄMMELSER**

### **8.1 Överklagande**

Av 12 kap. 2§ HF framgår att beslut om anställning vid en högskola, med undantag av anställning som doktorand, får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan. Beslut av Överklagandenämnden för högskolan får inte överklagas.

### **8.2 Att avbryta ett anställningsförfarande**

Ett beslut att avbryta ett anställningsförfarande fattas av samma instans som skulle ha fattat beslutet om anställning. Ett beslut om att avbryta ett anställningsförfarande får inte överklagas (21 § Anställningsförordningen; 1994:373).

## **9. IKRAFTTRÄDANDE**

Denna anställningsordning gäller fr.o.m. den 2012-09-28. Samtidigt upphör den tidigare anställningsordningen att gälla.